



MEMORIA ANUAL CORPORATIVA 2021

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS



01

Objeto del informe



01 Objeto del informe

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado atendiendo a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Adicionalmente, en su elaboración, también se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI),

En este contexto, a través del presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión, desde CENTRO EUROPEO MÉDICO TRAUMATOLÓGICO REHABILITADOR ORTOPÉDICO, S.A. (en adelante, Clínica CEMTRO), se cumple con la obligación de informar sobre aquellas cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos, relevantes para la compañía en la ejecución de las actividades propias del negocio.

1.1 Análisis de materialidad

En 2021, en Clínica CEMTRO no se ha realizado un análisis de materialidad. Sin embargo, se han tenido en cuenta los aspectos más relevantes en cuanto a la estrategia, actividad y desempeño de nuestra organización:

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
<ul style="list-style-type: none"> • Empleo. • Salud y seguridad. • Igualdad. • Lucha contra la corrupción y el soborno. • Consumidores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo. • Relaciones sociales. • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. • Formación. • Gestión medioambiental. • Uso sostenible de los recursos. • Contaminación. • Economía circular y prevención y gestión de residuos. • Cambio climático. • Información sobre los derechos humanos. • Subcontratación y proveedores. • Información fiscal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consumo de materias primas. • Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. • Protección de la biodiversidad. • Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible. • La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. • La abolición efectiva del trabajo infantil.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

02

Modelo de negocio



02 Modelo de negocio

Clínica CEMTRO es una firma de capital 100% español inaugurada por el Dr. Pedro Guillén en 1998. Actualmente Clínica CEMTRO se ha convertido en la única clínica en Madrid de capital privado independiente. No pertenece a ningún grupo hospitalario o compañía aseguradora. Opera en España con sede en Madrid.

Los sectores de actividad son tanto privado como de sociedades médicas.

Clínica CEMTRO es un Hospital General fundado por el prestigioso cirujano e investigador D. Pedro Guillén, uno de los padres de la cirugía artroscópica en España, que aunque abarca la mayoría de las especialidades médicas, con especial incidencia en la Ortopedia, Traumatología, Medicina Deportiva, Rehabilitación, Fisioterapia, Podología y Órtesis, se ha especializado en cirugía y traumatología, destacando específicamente en traumatología deportiva, lo que lo ha convertido en centro puntero en artroscopia, prótesis articulares y lesiones de cartílago y en el que confían deportistas de élite de toda España.

Clínica CEMTRO es un centro predominantemente quirúrgico en el que se realizan más de 12.000 intervenciones al año, destacando especialmente en Traumatología, Urología y Cirugía General. Sin embargo, su especialización en traumatología deportiva lo ha hecho mundialmente reconocido, lo que le ha convertido en el centro de referencia de deportistas de toda España.

Clínica CEMTRO posee el Certificado de Excelencia FIFA, distinción con la que solo cuentan 32 centros en todo el mundo.

El espíritu de Clínica CEMTRO es acercar a la población general las técnicas quirúrgicas y los cuidados más punteros, ofreciendo la máxima calidad médica, pero esforzándose por mantener un ambiente agradable, humano y próximo que lo diferencie de la atmósfera hospitalaria habitual.

2.1 Organización y estructura

El Hospital cuenta con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control adecuado y transparente, que persigue una actuación eficiente y, a su vez, conforme con los principios de buen gobierno.

El Consejo de Administración está formado por 8 miembros (2 hombres y 6 mujeres), y el Comité de Dirección está integrado por 8 miembros (4 hombres y 4 mujeres).

El organigrama de la empresa está recogido en el Anexo I del presente informe.



2.2 Nuestros centros

Clínica CEMTRO dispone de 4 centros repartidos en la zona norte de Madrid:

- **Hospital principal**, cuya principal actividad es la cirugía y la hospitalización. Consta de 94 habitaciones individuales, 23 camas de Hospital de día, 4 camas de UCI, 9 quirófanos y 12 camas de reanimación.

Además, recoge otros servicios como Radiodiagnóstico, Urgencias traumatológicas o Laboratorio Clínico, así como distintas especialidades.

- **Centro Montecarmelo**, inaugurado en 2017, donde se traslada en Servicio de Fisioterapia, un punto de Laboratorio de Análisis Clínicos y se abre una planta de especialidades: Traumatología, Otorrinolaringología, Oftalmología, Neurología, Neumología, Reumatología, Medicina Interna, Dermatología, Unidad Dolor, Ginecología, Pediatría y Podología.

- **Centro Fisioterapia Club**, centro de fisioterapia exclusivamente privada. Un nuevo espacio dirigido a personas que demandan los más altos estándares de calidad y confort, incorporando una nueva Unidad de tratamiento del dolor de espalda y muy orientado a la fisioterapia deportiva.

- **Clínica CEMTRO II**, inaugurada en septiembre de 2019, que alberga consultas de Traumatología, Urología, Cirugía Maxilofacial, Cirugía Plástica y servicios de Radiodiagnóstico.

Esta expansión es fruto del éxito de Clínica CEMTRO, que en estos años ha crecido de manera significativa.



2.3 Nuestro grupo

Las empresas vinculadas a Clínica CEMTRO son las siguientes, no obstante, el perímetro de reporte de este Estado de Información no Financiera es únicamente de Clínica CEMTRO:



• **Gesanisa Recuperación Funcional, S.L.** Forma parte del grupo desde 2008. Clínica CEMTRO posee el 100% del capital.

La Sociedad tiene por objeto:

- La prestación de servicios de rehabilitación médica, a través de profesionales titulados al efecto.
- La adquisición, explotación y enajenación de bienes.

La actividad desarrollada actualmente se centra en el campo de la fisioterapia, rehabilitación, Pilates, consultas de traumatología y nutrición. Está ubicada en Pozuelo de Alarcón.



• **Amplicel Soluciones Diagnósticas, S.L.** Forma parte del grupo desde 2014. Clínica CEMTRO posee el 100% del capital.

La Sociedad tiene por objeto:

- La aplicación y puesta de técnicas para el análisis de muestras biológicas y no biológicas, así como diseño y desarrollo de proyectos de biología y medioambiente.

Juntos creamos nuestro propio laboratorio de cultivo celular (cultivo de condrocitos y fibroblastos) siguiendo las directrices internacionales de Buena Fabricación bajo la acreditación de la Comunidad Europea.



• **Clínica dental y maxilofacial CEMTRO, S.L.** Forma parte del grupo desde 2019. Clínica CEMTRO participa en la empresa en el 50% del capital.

La sociedad tiene por objeto:

- La prestación de servicios de odontología, estomatología y ortodoncia.
- El establecimiento y explotación de clínicas dentales.
- El comercio al mayor y menor de los productos y materiales necesarios para la realización de las actividades descritas anteriores.

La actividad se desarrolla en la clínica CEMTRO II.

• **Técnicas Avanzadas de Cirugía Robótica, S.L.** Forma parte del grupo desde 2015. Clínica CEMTRO participa en la empresa en el 50% del capital.

La sociedad tiene por objeto:

- La prestación de servicios sanitarios mediante la adquisición de instrumentos, dispositivos, y aparatos de todo tipo (mecánicos, electrónicos, robóticos, ...) y la utilización de técnicas avanzadas de cirugía ya existentes, en desarrollo o de nueva creación, para la curación de enfermedades y lesiones de todo tipo.

— La prestación de servicios de formación en las técnicas avanzadas de cirugía con la utilización de aparatos de última generación.

— El desarrollo de protocolos de diagnóstico e intervención, así como la realización de proyectos de investigación sanitaria.

Adquirimos el Robot Da Vinci, que permite a los especialistas obtener una mayor precisión y mejor visualización tridimensional, y es considerada la herramienta más sofisticada que existe para el tratamiento quirúrgico del cáncer de próstata.

La sociedad desarrolla la actividad en la clínica CEMTRO II.

Clínica CEMTRO destaca también por su actividad docente, realizando desde hace más de 20 años dos Simposio Internacionales al año, además de Cursos y Másteres relacionados con la Traumatología, el deporte y la Fisioterapia. A esto le unimos la oferta de rotaciones en servicios como Traumatología y Cirugía Ortopédica, Análisis Clínicos, Anestesiología y Unidad del Dolor o Diagnóstico por Imagen.



2.4 Objetivos y estrategias

• **Misión:** Clínica CEMTRO es un hospital general de referencia en Traumatología y medicina Deportiva, centrado en el cuidado de la salud y el bienestar de las personas a las que asistimos, para las que investigamos y gracias a las cuales creamos nuevos conocimientos. Buscamos una oferta asistencial completa y una excelente calidad del servicio.

• **Visión:** Ser líderes internacionales en Traumatología y Medicina Deportiva, en base a una mejora continua de la calidad asistencial, a la investigación y a la aplicación de nuevas terapias.

Creemos que la medicina del futuro ha de centrarse en resolver las necesidades reales de las personas, en devolverles las capacidades afectadas por la enfermedad para permitirles llevar a cabo un proyecto de vida.



• Valores:



Innovación: Búsqueda de novedades y mejora en los procesos diagnósticos, terapéuticos y hospitalarios llegando a la mejor condición de calidad asistencial.



Calidad: Asegurar la calidad asistencial y asegurar nuestra reputación a través de los distintos servicios y prestaciones.



Cercanía: Acercamiento al paciente, respetando la autonomía del mismo, sus creencias y cultura. Sensibilidad y apoyo emocional ante los problemas de los pacientes y sus familiares.



Superación: En todo momento nuestros profesionales afrontan las circunstancias con una actitud de lucha y fortaleza, buscando siempre aprender y buscar una mejor versión.



Honestidad: Proporcionar una percepción de honestidad e integridad por parte de los profesionales médicos a cada uno de los pacientes a través de la prestación del servicio y los recursos existentes.



Profesionalidad: Experiencia y profesionalidad en cada uno de nuestros profesionales basado en el altruismo, el sentido del deber y responsabilidad. Trabajo en equipo buscando un objetivo y misión común.

Los objetivos estratégicos de Clínica CEMTRO son:

- Lograr el crecimiento y desarrollo a partir del equilibrio financiero.
- Aumentar la participación y cobertura en la prestación de los servicios, sin perder calidad asistencial.
- Incrementar los niveles de seguridad y satisfacción de nuestros pacientes hasta lograr una mejor experiencia de servicio de nuestro usuario y su familia.
- Situarnos como líderes en Traumatología y Medicina Deportiva dentro del ámbito nacional y potenciar el reconocimiento de nuestros profesionales.
- Lograr una mayor eficiencia y calidad de nuestros procesos que permitan alcanzar la optimización de los recursos, logrado a través de la obtención de los certificados ISO 9000 e ISO 14001.
- Apuesta en inversión en equipamiento médico avanzado y tecnología de alta complejidad.

2.5 Factores y tendencias

La evolución del sector privado viene marcada por múltiples factores que hacen llevar a tendencias estandarizadas, donde la existencia de una Sanidad Pública de alto nivel obliga a ofrecer servicios con alto valor añadido:

- **Nuevas tecnologías:** Ha habido una evolución importante en este sector, no solo en aparición de recursos diagnósticos nuevos (RNM, ecografía, endoscopia...), sino en progresos farmacéuticos y bioquímicos.

En conjunto, todos estos cambios tecnológicos con repercusión en la naturaleza y organización de los servicios están sucediendo cada vez con más rapidez y van a afectar a ámbitos cada vez más extensos.

- **Cambios en las preferencias de los pacientes:** Los pacientes se sienten en condiciones de evaluar y juzgar los servicios de todo tipo que recibe y aceptar peor la “asimetría de la información” intrínseca en las relaciones con los profesionales: conseguir su satisfacción cada vez es más complicado.

La percepción de los ciudadanos de su dignidad y sus derechos, expectativas de servicios, etc. afectan especialmente a su percepción de la calidad. Por encima de lo que “convenga” al centro sanitario, los pacientes ahora exigen respuesta a sus preferencias.

- **Incremento en los costes de producción:** Por esta razón se busca una reducción en el número de camas y acortamiento de la estancia media, donde más que buscar una reducción de costes, se intenta mejorar el de rendimiento de los recursos existentes.

- **Presión del sector asegurador:** La vinculación existente entre el hospital y las entidades aseguradoras hace

que exista una dependencia entre ambos, y la clínica resulte afectada en términos de rentabilidad al intentar las aseguradoras sus ratios de rentabilidad.



03

Gestión de riesgos



03 Gestión de riesgos

La Clínica CEMTRO no dispone de una política de riesgos financieros y no financieros ni un sistema de control y gestión de riesgos. Hasta finales del año 2021 se ha hecho un seguimiento por parte del Comité de Dirección en base a las pautas establecidas por el Consejo de Administración. Asimismo, se realizan auditorías periódicas por parte del departamento de calidad (tanto asistencial como de requerimientos estructurales, ambientales, ...)

Además del Consejo de Administración y Comité de Dirección mencionados, clínica CEMTRO dispone de las siguientes comisiones que se reúnen al menos una vez al año:

- Comisión de calidad.
- Comisión de contenidos.
- Comisión de docencia e investigación.
- Comisión de efectos adversos y seguridad del paciente.
- Comisión de farmacia.
- Comisión de historia clínica.
- Comisión de infecciones y política antibiótica.

A finales del año 2021 se aprobó la elaboración de un plan de continuidad de negocio, que tiene previsto estar finalizado en julio de 2022 y será implantado en la clínica de forma paulatina.

Dicho plan se divide en las siguientes fases:

- Creación comité de seguimiento para la planificación global de las siguientes fases y el establecimiento de indicadores y métrica del control de calidad
- Identificación de requisitos de continuidad
- Definición de estrategias de continuidad
- Desarrollo de los planes operativos para la continuidad de negocio
- Establecimiento de planes para la gestión de la continuidad de negocio
- Seguimiento de los planes de continuidad

Para llevar a cabo las fases anteriormente descritas, se hará una ronda de reuniones con todos los responsables de los distintos servicios y con los miembros del Comité de Dirección, a fin de establecer todos los análisis de los principales procesos de la actividad de clínica CEMTRO.

El comité de seguimiento está formado por una parte de los miembros del Comité de Dirección.

Los riesgos más relevantes no financieros los podemos clasificar en tres tipos:

- Riesgos estratégicos;
 - Desarrollo de la innovación tecnológica.
 - Competitividad y eficiencia.
 - Transformación de la Organización y talento. Adaptación a las nuevas tecnologías digitales y la adaptación a la transformación tecnológica del entorno actual.
- Riesgos operativos:
 - Continuidad y expansión del negocio.
 - Riesgo de Ciberseguridad.
 - Presión del sector asegurador para mantener sus ratios de rentabilidad.
 - Riesgo asociado a los recursos humanos. Riesgos, de no retener al personal clave de la plantilla. Pérdida de talento y de orgullo de pertenencia.
- Riesgos legales:
 - Riesgo asociado a la protección de datos. Riesgos derivados de la seguridad, integridad y confidencialidad de la información en relación con la protección de datos personales de las personas físicas, así como en el acceso del personal a los mismo.
 - Laboral. Generación de conflictos por razón del clima y conflictividad laboral, absentismo, negociación de convenios o, en su caso, por inspecciones laborales o procedimientos judiciales.
 - Riesgo asociado al cambio en la regulación de las distintas normativas.

04

Cuestiones medioambientales



04 Cuestiones medioambientales

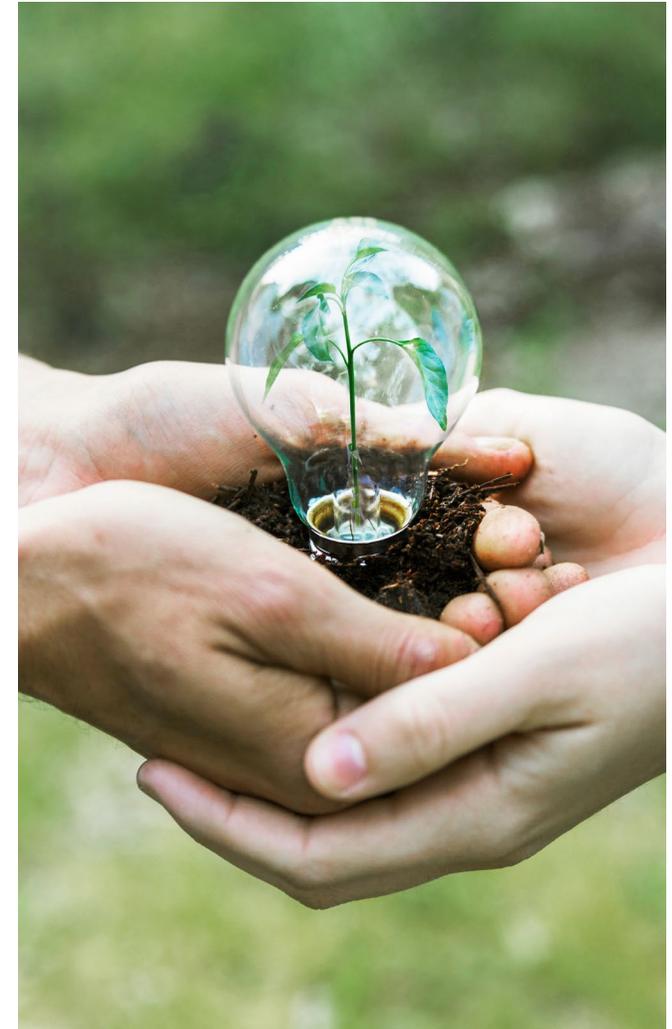
Clínica CEMTRO está certificada en UNE-EN-ISO 9001 e UNE-EN-ISO 14001, concretamente esta última desde 2019. El alcance de la certificación ambiental es:

“Prestación de servicios de salud para diagnóstico y tratamiento bajo hospitalización, emergencia, ambulatorio, diagnóstico y actividades de apoyo relacionado en las tres direcciones”

El Sistema de gestión integrado está documentado mediante:

- Manual de Gestión Integrado,
- Procedimientos:
 - PG/01 Control de la documentación
 - PG/02 Control registros
 - PG/03 Auditorías internas
 - PG/04 Control producto no conforme
 - PG/05 Acciones correctivas
 - PG/06 Revisión del sistema
 - PG/07 Análisis de contexto
 - PG/08 Aspectos ambientales
 - PG/09 Plan de emergencias

- Cuadros de gestión específicos para medio ambiente:
 - CG/GA/01 Administración
 - CG/GA/02 Mantenimiento e instalaciones
 - CG/GA/03 Hospitalaria, quirúrgica y asistencial
- Registros ambientales:
 - IT/GA/02 identificación de aspectos ambientales
 - Control operacional anual



Clínica CEMTRO tiene definida y aprobada una Política de Gestión Integrada que se basa en una apuesta por el desarrollo sostenible de nuestra actividad, con un compromiso con el medio ambiente:

- **Compromiso de cumplir con todos los requisitos:**

- Requisitos establecidos por las normas de referencia de nuestro sistema de gestión integral
- Requisitos Legales y contractuales o de otra índole, que nos sean aplicables en razón de nuestra actividad, de manera que nuestra actuación, en ningún caso pueda contravenir los requisitos y especificaciones legales establecidas por las distintas administraciones públicas.

- **Compromiso de llevar a cabo nuestro trabajo dentro de un entorno de gestión integral que garantice una mejora** continua en nuestros procesos, en nuestros métodos de actuación, en nuestras relaciones con las partes interesadas y en nuestro desempeño ambiental mediante el establecimiento y revisión periódica de nuestros objetivos de calidad y ambientales.

- **Compromiso de promover una comprensión y difusión de nuestra política de gestión y procedimientos entre todo el personal que participa en las actividades de la Clínica,** mediante la formación y comunicación de forma que dicha política y procedimientos se encuentren implantadas en todo momento.

- **Compromiso de controlar de manera efectiva todas nuestras actividades y procesos,** haciendo especial hincapié en:

- Lograr mayor nivel de satisfacción de nuestros pacientes, aseguradoras, colaboradores, personal, accionistas, ...

- Control de nuestros procesos de funcionamiento
- Calidad de nuestros métodos y resultados
- Buenas prácticas profesionales de todo nuestro personal

- **Prevenir y minimizar el impacto ambiental** producido por nuestras actividades, estableciendo los mecanismos necesarios para una adecuada segregación y disminución en volumen y peligrosidad de los residuos sanitarios, las emisiones a la atmósfera y realizar un uso sostenible de los recursos naturales.

- **Compromiso de poner a disposición y hacer pública para las partes interesadas nuestra política de gestión integral,** para su conocimiento.

Tal y como establece la UNE-EN-ISO 14001 tenemos definidos:

- Identificación de actividades y aspectos ambientales: la clínica ha identificado las actividades que generan aspectos ambientales, tanto en situación de funcionamiento normal, funcionamiento anómalo o situaciones de emergencia.
- Los principales aspectos ambientales producidos son los provenientes de:

- Residuos no peligrosos: papel y cartón, RAU (residuos asimilables a urbanos)
- Residuos peligrosos: sanitarios, fluorescentes, RAEES, pilas, aceite vegetal ...
- Emisiones al aire
- Consumos de recursos naturales: papel, agua, gas natural, ...

- **Métodos de valoración de aspectos ambientales:** la Clínica tiene establecidos tres métodos de valoración:

- Método A: basado en cantidad e impacto ambiental. Este método de valoración se aplica a aquellos aspectos medio ambientales que tienen las siguientes características: La frecuencia con la que ocurren es diaria y/o puede llegar a ser constante.

- Método B: basado en probabilidad e impacto ambiental. Este método de valoración se aplica a aquellos aspectos medio ambientales que tienen las siguientes características: No suceden de manera habitual. El impacto ambiental que pueden ocasionar no se ha producido o, si lo ha hecho, ha sido máximo dos veces al año.

- Método C: basado en criterios de la dirección. Este método es aplicable a aspectos a los que, no siendo aplicables los apartados anteriores, se desea puedan ser o no considerados como significativos, debido al criterio directivo de la organización, atendiendo al interés de partes interesadas (empleados, entidades, locales... etc.) y atendiendo a la voluntad de la dirección de la empresa.

Los criterios empleados para definir cantidad (baja, media, alta), impacto ambiental (baja, media, alta) y probabilidad (baja, media, alta) están descritos en el PG/08. En el supuesto de método A de valoración son contempladas las cantidades producidas de todos los centros (residuos clase III, envases de plástico contaminados y consumos).

Todos los aspectos medioambientales son adecuadamente controlados mediante documentos y en lo posible cuantificados, para permitir el establecimiento de objetivos y metas.



Clínica CEMTRO está ubicada en 3 direcciones en 2021:

- Clínica CEMTRO I: Avda. Ventisquero de la Condesa 42. 28035 Madrid.
- Clínica CEMTRO II: Avda. Ventisquero de la Condesa 48. 28035 Madrid.
- Clínica CEMTRO Montecarmelo: En Avda. Monasterio de Silos 85. 28049 Madrid.

Clínica CEMTRO gestiona ambientalmente los distintos edificios, para lo cual definimos nuestro impacto ambiental como el conjunto de las actividades, productos o servicios de nuestra organización, que puede interferir en el medio ambiente.

En este sentido y con el fin de conocer las repercusiones ambientales de las actividades directas e indirectas tanto en condiciones normales, anómalas y de riesgo, realizamos la siguiente clasificación:

1 Aspectos ambientales Directos:

Se entiende por aspecto ambiental directo aquel sobre el cual la organización tiene control en la gestión, diferenciándose entre situación de funcionamiento normal y anómalo:

- Situación normal: situación de funcionamiento habitual y planificado de la actividad sobre la cual se tiene un control de la gestión.
- Situación anómala: situación irregular, extraña. En este contexto, puede ser considerada como inusual o anormal cualquier situación que no suceda con mucha frecuencia, como, por ejemplo:

- Obras de ejecución de reformas o modificaciones de cierta importancia en las infraestructuras del centro.

- Actividades extraordinarias del servicio de mantenimiento.

- Mal funcionamiento de alguna instalación.

- Situaciones de emergencia sanitaria e incremento anormal de la actividad sanitaria.

2 Aspectos ambientales Indirectos:

Se entiende por aspectos ambientales indirectos aquellos aspectos asociados a las actividades de las propias contratas y proveedores que prestan sus servicios para Clínica CEMTRO, donde no se dispone del control de la gestión, aunque si cierto grado de influencia, como, por ejemplo: actividades de mantenimiento como obras menores, limpieza, cocina, etc... realizado por contratas externas.

Asimismo, se identifican como aspectos indirectos los asociados a otras partes interesadas como, por ejemplo: visitantes y pacientes.

3 Aspecto Ambiental de Riesgo (accidente/incidente):

Se entiende por aspecto ambiental de riesgo aquel aspecto asociado a un riesgo (contingencia o proximidad de un daño) en el que se valora el peligro de causar daños al medio ambiente, a las personas o a los bienes. Por ejemplo, fuego, derrames, escapes de agua...

Los impactos ambientales de nuestra actividad son:

Clínica CEMTRO posee un procedimiento de actuación ante emergencias que forma parte del sistema de gestión.

Aspecto ambiental (causa)	Tipo	Derivado de	Aplica	Impacto ambiental (efecto)
Generación de EMISIONES CONTAMINANTES a la atmósfera	Directo	Instalaciones auxiliares	Caldera, ACS	Contaminación atmosférica
Generación de VERTIDOS a la red de saneamiento	Directo / indirecto	Limpieza de centro, sanitaria y actividad	Aguas de limpieza, sanitarias y de actividad	Contribución a la carga contaminante en la red de saneamiento
Generación de emisiones sonoras al exterior (ruido)	Directo	Instalaciones auxiliares	Grupo electrógeno, sirenas, ambulancias, compresores, equipos electromedicina, etc...	Contaminación atmosférica
Generación de residuos no peligrosos generales y sanitarios ASIMILABLES A URBANOS	Directo/ Indirecto	Actividades administrativas, aprovisionamientos, restauración o asistenciales.	Grupo I: Residuos generales asimilables a urbanos (RGAU). Grupo II: Residuos sanitarios asimilables a urbanos (RSAU)	Necesidad de infraestructuras y equipamientos para su tratamiento y gestión adecuada.
		Actividades administrativas, aprovisionamientos, restauración o asistenciales	Papel y cartón	En caso de que dichos residuos no puedan ser destinados a reutilización, reciclado o valorización requieren de un depósito final
			Envases	
			Tóneres	
Actividades administrativas, de mantenimiento o actividades de soporte	Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE). Grupo I	(ocupación permanente del espacio)		
Derivados de actividades de restauración	Aceites vegetales			

Aspecto ambiental (causa)	Tipo	Derivado de	Aplica	Impacto ambiental (efecto)
Generación de residuos peligrosos de ORIGEN SANITARIO	Directo	Actividad asistencial	Residuos biosanitarios especiales (clase III) Residuos de medicamentos citotóxicos y citostáticos. (clase VI)	Impactos indirectos derivados de su gestión (consumo de energía eléctrica, emisiones de CO2)
		Actividad asistencial, especialmente relacionados con actividades de laboratorio	Residuos químicos de Laboratorio (clase V) - Disolv. Halogenados. - Disolv. No Halogenados. - Disoluciones Acuosas. - Ácidos.	
		Derivados de la actividad asistencial	Medicamentos desechados	
Generación de residuos peligrosos de origen NO SANITARIO	Directo	Actividades de soporte a la actividad asistencial (mantenimiento)	Baterías Pilas botón. Sprays/aerosoles	Necesidad de infraestructuras y equipamientos para su tratamiento y gestión adecuada
	Directo	Instalación de iluminación	Fluorescentes	
CONSUMOS	Indirecto	Gases medicinales	Oxígeno (depósito criogénico, botellas y central de gases)	Contribución al agotamiento de recursos naturales o renovables (o escasos)
	Directo	Derivados de la actividad normal sanitaria y de soporte	Papel	
			Agua de red	
			Energía eléctrica	
	Combustibles fósiles	Gas natural Gasoil		

Aspecto ambiental (causa)	Tipo	Derivado de	Aplica	Impacto ambiental (efecto)
Emisiones accidentales a la atmósfera	Riesgo	Mal funcionamiento de las instalaciones de combustión	Instalación de combustión	Contaminación atmosférica Efecto invernadero
Escape de sustancias que agotan la capa de ozono	Riesgo	Utilización de equipos de climatización	Equipos con R410-a y R407-c	Contribución a la destrucción de la capa de ozono Contaminación atmosférica
Posibilidad de emisión de contaminantes (legionella)	Riesgo	Utilización de instalaciones de ACS	Siempre	Atención a la población
Riesgo de incendio	Riesgo	Accidente o mal funcionamiento de instalaciones y equipos	Si se almacenan o producen productos químicos	Contaminación del suelo
Derrame accidental de productos y residuos peligrosos (utilizados o almacenados)	Riesgo	Utilización y almacenamiento de productos y residuos peligrosos		Contaminación del suelo
Vertidos accidentales a la red de saneamiento	Riesgo	Incorrecta manipulación, segregación, almacenamiento o gestión de sustancias contaminantes	Siempre	Contaminación de la red de saneamiento

Para los demás riesgos no se poseen protocolos de actuación, pero se toman medidas de control:

- Control de legionela: se realizan tomas de muestras en la red de distribución de agua fría y agua caliente para realizar análisis físico-químicos, potabilidad y legionela con la frecuencia establecida según riesgo de la instalación. CEMTRO: mensual. CEMTRO II: semestral.
- Control de vertidos: mediante análisis de muestra tomada durante 24 horas una vez al año. Exclusivamente en CEMTRO.

- Incendios: revisión trimestral de instalación de protección contra incendios por empresa autorizada en todos los centros.
- Control de plagas: Revisión mensual de zonas críticas en todos los centros.
- Emisiones a la atmósfera: revisión y mantenimiento de las instalaciones térmicas según requisitos técnico-legales.
- Control de consumo eléctrico: Se dispone de un sistema de gestión BMS, que permite programar la climatización de las diferentes zonas para mantener una determinada

temperatura sin tener que vencer un gran salto térmico, y en consecuencia reducir el consumo. Adicionalmente, y como medida menor el personal de Seguridad realiza rondas periódicas para comprobar el apagado, tanto de iluminación como climatización, de todas las estancias que se encuentran desocupadas.

- Control de consumo de agua: se realizan rondas diarias para controlar posibles fugas por rotura de instalación de distribución pudiendo controlar los consumos de riego, cocina, ACS y general.

- Control de calidad del aire en interiores: se realiza anualmente inspección de condiciones ambientales en espacios interiores en distintas áreas distribuidas por todo el edificio midiendo parámetros ambientales (partículas en suspensión, dióxido de carbono, monóxido de carbono, temperatura, humedad relativa, bacterias y hongos. Se realiza en CEMTRO.

- Control de calidad de salas de ambiente controlado: se realiza anualmente inspección en salas de quirófano, endoscopias, UCI y reanimación. Se realiza en CEMTRO.

Aplicando los métodos de valoración establecidos para cada aspecto ambiental.

Existen otros residuos menos significativos como equipos eléctricos, pilas y baterías, toners, aceites y filtros.

Es muy probable que el actual crecimiento de la empresa, el cual ha sido sostenido en los últimos años, continúe. El incremento de nuestra actividad va directamente ligado al impacto medio ambiental que la misma genera en nuestro entorno.

Si la actividad crece, serán mayores los recursos que necesitemos, así como los residuos que generemos para que nuestra actividad sea satisfactoria, pero está en nuestra mano evitar que este aumento sea proporcional, adecuando nuestro modelo de negocio, de tal manera que podamos ser cada día más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.

Nuestra actividad no contempla la manufactura, ni la producción de materiales de ningún tipo, nuestra actividad es asistencial.

Durante el año 2021 los aspectos ambientales significativos han sido:

Consumos	Actividad generadora	Impacto ambiental
Papel	Actividad sanitaria y de soporte	Contribución al agotamiento de recursos naturales o renovables o escasos
Energía eléctrica	Actividad sanitaria y de soporte	Contribución al agotamiento de recursos naturales o renovables o escasos
Gas natural	Actividad sanitaria y de soporte	Contribución al agotamiento de recursos naturales o renovables o escasos
Agua	Actividad sanitaria y de soporte	Contribución al agotamiento de recursos naturales o renovables o escasos

Residuos	Actividad generadora	Impacto ambiental
Residuos biosanitarios especiales (clase III)	Actividad asistencial	Contribución a la saturación de vertederos autorizados . Consumo de energía para su transporte, manipulación, tratamiento, acondicionamiento y disposición final.
Residuos químicos (clase V)	Actividad asistencial, especialmente relacionada con actividades de laboratorio	En caso de que dichos residuos no puedan ser destinados a reutilización, reciclado o valorización requieren de un depósito final (ocupación permanente del espacio)
Residuos de fluorescentes	Instalación iluminación	Contaminación suelo, agua

Seguindo el principio de precaución medioambiental, Clínica CEMTRO tiene, entre otros objetivos, los siguientes:

- Reducción del consumo del agua, siguiendo el Plan de gestión sostenible del agua.
- Reducción del consumo de papel con la digitalización de registros.
- Continuar con la inversión en iluminación LED y reducción del consumo de energía para climatización, mediante trabajos de mantenimiento, mejora y control mediante BMS.
- Mantener adecuadamente y mejorar, en la medida de lo posible, las instalaciones térmicas, buscando equipos con mejores rendimientos.
- Continuar y mejorar la correcta segregación de residuos Incorporar fuentes renovables de energía eléctrica (paneles fotovoltaicos)
- Uso de contenedores de residuos plásticos retornables, reduciendo por tanto el consumo de plásticos
- Reducir el uso de contenedores plásticos, usando cajas de embalaje para los residuos clase III cortantes y punzantes.

En el caso ambiental, se realiza seguimiento y medición sobre:

- Seguimiento del desempeño ambiental mediante las inspecciones realizadas por Director de calidad y/o responsable de MA de forma trimestral, y que son documentadas sobre el registro "Informe de seguimiento ambiental",
- Seguimiento de los consumos realizados respecto a luz, agua y gas natural, a través de una hoja Excel y de

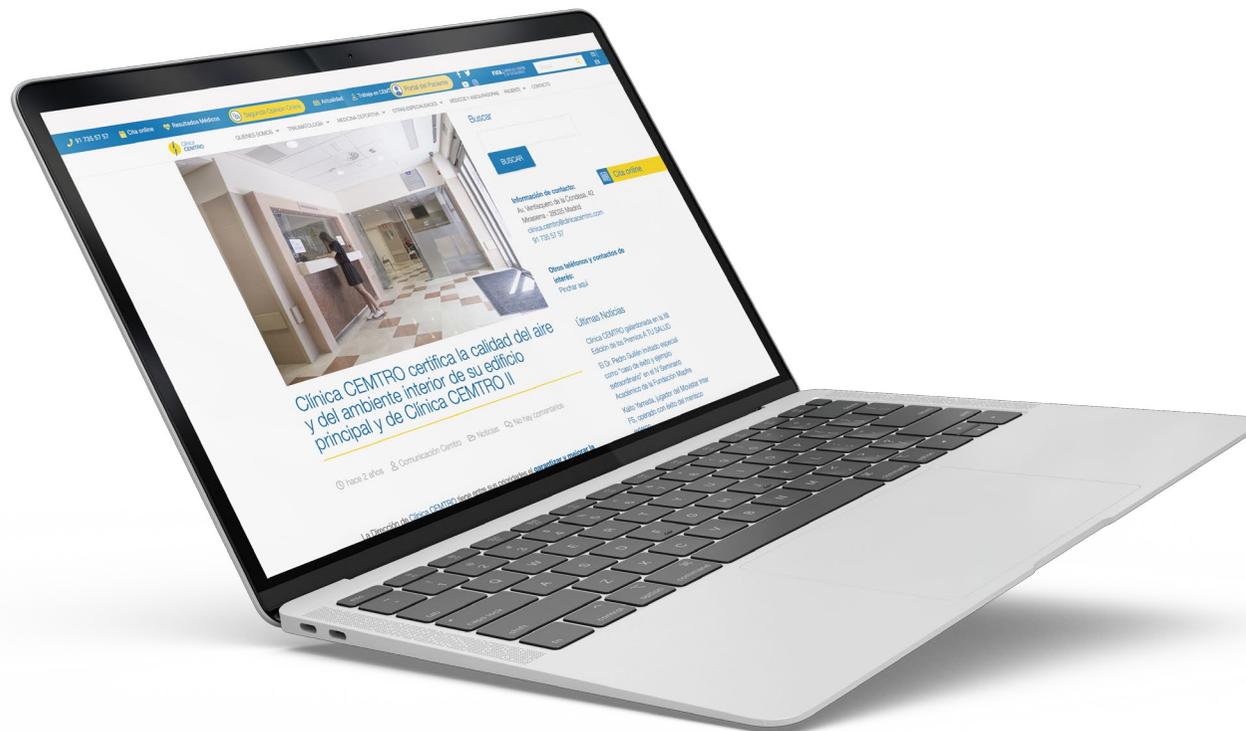
los residuos generados ya sean estos peligrosos o de consumo diario en la oficina (papel).

- Seguimiento de las metas establecidas para consecución del objetivo.

Actualmente Clínica CEMTRO no tiene un departamento ni personal exclusivo dedicado a la prevención de riesgos medioambientales, no existe ninguna figura responsable

de estas funciones. Si bien, el importe de los gastos registrados en el ejercicio 2021 en relación con la protección y mejora del medio ambiente ha ascendido a 82.517,45 euros (gasto relacionado con la gestión de residuos).

Adicionalmente, actualmente Clínica CEMTRO no dispone de provisiones ni garantías destinados a riesgos ambientales.



4.1 Contaminación

Clínica CEMTRO, debido a la naturaleza de su actividad, no genera contaminación lumínica significativa.

En línea con el sector sanitario, genera emisiones, principalmente, producidas por el uso energético de los edificios, por la generación y transporte de materiales, desplazamiento de sus usuarios y trabajadores, uso de maquinaria y generación y transporte de residuos.

Como consecuencia de averías por fugas, o bien por reparaciones que se han tenido que llevar a cabo en las diferentes máquinas enfriadoras, la cantidad reportada, por parte del proveedor de recargas de gas refrigerante 410A, con las que hemos tenido que recargar los distintos equipos para conseguir un correcto funcionamiento de los mismos es de 16,60 Kg. Clínica CEMTRO no tiene control interno ni sistema de registro de esta cantidad, si bien se está trabajando de cara a próximos años.

Estos datos corresponden a las cargas de refrigerante en las diferentes máquinas como consecuencia de fugas y/ reparaciones realizadas en las mismas con el correspondiente pago de las tasas que es de 31,32€/Kg.

De toda esta gestión, se encarga la actual empresa de mantenimiento OHL-Ingosan a través de la empresa FRIMORANSA como gestor autorizado.

En el caso de la producción de calor y las emisiones generadas por combustible fósiles, se procedió a la mejora del sistema de control de las instalaciones, consiguiendo una mejora de la eficiencia de funcionamiento de la instalación en función de la curva de temperatura exterior. De este modo se redujeron las horas de funcionamiento de las calderas de gas evitando emisiones de CO2 al am-

biente por combustión y reduciendo también el consumo de gas y electricidad.

La actividad normal de Clínica CEMTRO no genera contaminación acústica, pero es cierto que existen algunas actividades extraordinarias que si pueden originar ruidos y vibraciones molestos para los trabajadores y pacientes en determinados momentos. Estas actividades extraordinarias son las obras, las cuales pueden provocar ruidos.

Para paliar estos ruidos por trabajos extraordinarios, tomamos algunas medidas:

- Trabajar en horarios donde la presencia de personal y asistentes al centro sea menor
- Acotar las zonas colindantes a la zona de obra, intentado siempre que estas estén vacías o con la menor actividad posible.
- Aconsejar a todo el personal que interviene en la obra sobre la manera de actuar en las obras, teniendo en cuenta que muchas de ellas se realizan en edificios asistenciales con gran afluencia de pacientes y acompañantes.



FRIMORANSA
AIRE ACONDICIONADO • FRÍO INDUSTRIAL
MORA (Toledo)



4.2 Economía Circular y prevención y gestión de residuos

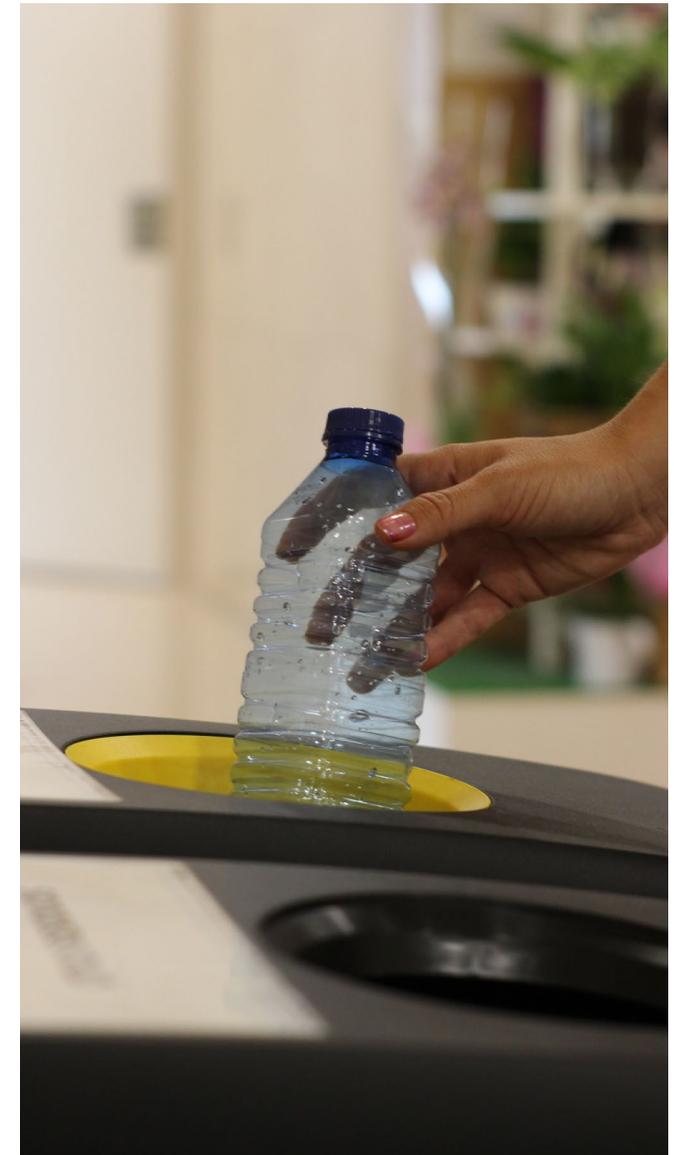
Los principales residuos generados en 2021 por clínica CEMTRO debido a su actividad sanitaria han sido, según su clasificación y kilos anuales:

Residuos sanitarios	Kg en 2021	Comentarios
Bolsas Envases Contaminados	630,00	Contenedores de hidro-alcohol
Solución Acuosa 25 l	18.738,00	Aguas (químicos) de laboratorio
BIOsanitario Biotrex 60N	17.149,00	BSE Clase III
BIOsanitario Caja	3.177,00	BSE Clase III (cortantes y punzantes)
Citostático Biotrex 60Z	106,00	Citotóxicos

Tipo eliminación residuos sanitarios	Kg en 2021	Comentarios
Tratamiento R13	19.368,00	
Tratamiento D15	20.432,00	

Clínica CEMTRO gestiona todos sus residuos mediante gestores autorizados por la Administración, priorizando la minimización de éstos mediante la reutilización. Por otra parte, se han realizado campañas de sensibilización y concienciación a todos los niveles de la organización para tratar de conseguir una óptima segregación de los residuos. De este modo y junto con una correcta identificación de los contenedores, los residuos se separan por familias con el objetivo de poder darles el mejor tratamiento reduciendo, en la medida de lo posible, la cantidad no valorizable. Esta forma de proceder se hace extensible igualmente a las contratistas colaboradoras con Clínica CEMTRO.

- Residuos fitosanitarios – En cuanto a los bio-sanitarios, citotóxicos y residuos químicos éstos son retirados todas las semanas por el gestor autorizado SRCL Consenur para su posterior tratamiento.



4.3 Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua de CEMTRO

Edificio	Dirección	Consumo (m ³)
CEMTRO I	Avda. Ventisquero de la Condesa, 42	16.497
CEMTRO Montecarmelo	Avda. Monasterio de Silos, 85	888
Total		17.385

Nota: En CEMTRO II, Clínica CEMTRO no gestiona la acometida de agua, la cual es compartida con más instalaciones.

Clínica CEMTRO considera al agua como un bien de primera necesidad que hay que cuidar y respetar, para lo cual usa en sus edificios sistemas e instalaciones para su ahorro.

Campañas lanzadas durante el 2021

- **Campaña Divulgación Buenas Prácticas en Gestión Eficiente del Agua- Clínica CEMTRO | JULIO 2021**

En este caso se trató de una campaña de comunicación interna (dirigida a los trabajadores de Clínica CEMTRO) y las acciones que se llevaron a cabo fueron:

- Comunicado interno e información en Somos CEMTRO sobre “Buenas prácticas ahorro de agua” y “Buenas prácticas hospitales”.
- Comunicado interno e información en Somos CEMTRO sobre “Guía de hidro-eficiencia”.
- Salvapantallas en los ordenadores de Clínica CEMTRO.

SOMOS CEMTRO, SOMOS RESPONSABLES

¿Qué puedes hacer tú para **ahorrar agua**?

En el cuarto de baño

- Cierra el grifo** mientras te enjabonas.
- No emplees el inodoro como una papelera.** Se evita la sobrecarga de las depuradoras de aguas residuales.
- Haz uso de la **cisterna con sistema de ahorro de agua**: volver a pulsar para interrumpir la descarga.

Recuerda...el agua es un **recurso natural limitado** e imprescindible para la vida



• Campaña “por la sostenibilidad del planeta”

Este año aprovechamos el Día de los Santos Inocentes, 28 de diciembre, para lanzar el primer mensaje de una campaña que desarrollaremos durante este 2022, enfocada al desarrollo sostenible. También fue una acción de comunicación interna.

Además de todo lo anterior: el personal de mantenimiento realiza lecturas mensuales de los contadores parciales de agua y de forma bimestral a los generales.

De acuerdo con el cronograma establecido en nuestro Plan de Gestión Sostenible del Agua, se ha venido sustituyendo en estos últimos años diferente maquinaria con el objetivo de conseguir una mayor eficiencia y ahorro en el consumo de agua. Este es el caso del túnel de lavado de cocina, los dos esterilizadores de vapor, los dos depósitos acumuladores de ACS y de varios intercambiadores de calor.

Consumo de materias primas

Clínica CEMTRO es una empresa asistencial, del sector Sanitario, destinado a proporcionar todo tipo de asisten-

cia médica, incluidas operaciones quirúrgicas y estancia durante la recuperación o tratamiento, y en el que también se practican la investigación y la enseñanza médica.

No producimos ningún producto ni ningún envase en nuestra actividad.

Consumo, directo e indirecto, de energía

Clínica CEMTRO consume tanto gas como electricidad en su actividad. Podemos dividir estos consumos por centros:

- CEMTRO I: consume electricidad en media tensión y gas.
- CEMTRO II: consume electricidad media tensión y gas.
- CEMTRO Montecarmelo consume electricidad en baja tensión.

A continuación, los consumos de gas y electricidad durante 2021:

Consumo eléctrico CEMTRO		
Edificio	Dirección	Consumo Kw/h.
CEMTRO I	Avda. Ventisquero de la Condesa, 42	3.620.816
CEMTRO II	Avda. Ventisquero de la Condesa, 48	819.639
CEMTRO Montecarmelo	Avda. Monasterio de Silos, 85	264.292
Total		4.704.747

Consumo gas CEMTRO		
Edificio	Dirección	Consumo Kw/h.
CEMTRO I	Avda. Ventisquero de la Condesa, 42	2.208.511
CEMTRO II	Avda. Ventisquero de la Condesa, 48	75.617
Total		2.284.128

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Clínica CEMTRO ha tomado varias medidas orientadas al ahorro energético en sus instalaciones, siempre buscado la eficiencia, entendiéndolo por esta, como la utilización racional de energía para abastecer las necesidades energéticas de climatización de nuestros centros (calefacción y refrigeración), generación de agua caliente, etc.

Algunas de estas medidas han sido:

- **Mantenimiento de edificios.** El mantenimiento preventivo de las instalaciones supone un factor clave también en el ahorro de energía. Es fundamental adelantarse a los problemas que puedan surgir y vulneren las condiciones de aislamiento térmico o iluminación del edificio. Las labores de mantenimiento deben ir dirigidas a lograr el máximo ahorro y disminuir el impacto ambiental.
- **Sustitución de la iluminación.** La planificación de los puntos de luz y la sustitución de lámparas poco eficientes, como las incandescentes o las halógenas, por otras de bajo consumo es una de las prácticas menos costosas y más eficaces para el ahorro de energía.



Los sistemas led permiten un ahorro de entre un 60 y un 80% frente a otros modos de iluminación.

— **Iluminación acorde a la actividad:** tener en cuenta el nivel de luminosidad necesario para cada uso, así como otros parámetros (temperatura de color, índice

de reproducción cromática...). Teniendo en cuenta todos estos parámetros, se decide qué tipo de lámpara es la adecuada, así como cuantas se deberán instalar, reduciendo consumos.

— **Iluminación regulable y concentrable:** en consultas y despachos instalamos este tipo de iluminación regulable. Es decir, un tipo de iluminación que pueda concentrarse o difuminarse más según el uso requerido en cada momento.

— **Detectores de presencia;** Con este sistema se puede controlar la iluminación según detecte la presencia humana, apagando las luces en zonas desocupadas y encendiéndolas cuando se detecta la presencia de personas. Esto permite un ahorro sustancial en la factura energética.

— **Temporizadores eléctricos;** Instalamos este tipo de aparatos que abre y cierra un circuito eléctrico de forma automática y durante un tiempo determinado. Gracias a él, es posible programar el encendido y apagado de diferentes dispositivos de forma sencilla, como las luces de cartelerías exteriores en nuestro caso.

— **Cumplimos la normativa actual (RITE)** sobre calidad del aire y ventilaciones, minimizar al máximo los caudales de renovación del aire, ya que provocan la mayor parte de las pérdidas térmicas.

— **Instalamos termostatos en zonas representativas de fuentes de calor o frío** (nunca cerca de un acceso en el exterior del edificio). Además, instalamos crono-termostatos de manera que ajustemos el funcionamiento de la climatización a las horas de funcionamiento del edificio.

— **Realizamos una correcta sectorización del edificio** a climatizar agrupando las salas o zonas del edificio con temperaturas y horarios de funcionamiento parecidos.

— **Utilizar sistemas de recuperación de temperaturas** del aire de ventilación para calentar el aire de renovación.

— **En el caso de sistemas de aire,** usar sistemas de distribución de baja velocidad y de pérdida de carga máxima de 50 Kg /m2 por metro lineal de conducto.

— **En el caso de sistemas de aire,** hacer servir sistemas de distribución de aire con caudal variable (VAV) y con válvulas de control en cada zona térmica definida en lugar de los de caudal constante. En las calderas caldera, hacer revisiones periódicas.

Auditoria Energéticas

Se llevó a cabo en 2017 la Inspección Periódica de Eficiencia energética de instalaciones térmicas de edificios en la que se recomendaba la sustitución de las calderas siendo sustituida una de ellas en 2021. Por otra parte, no se ha hecho Auditoría energética en 2021 pero sí está prevista que se realice en el 2022 así como como también está previsto durante el 2022 la sustitución de la otra caldera restante.

Durante 2021 Clínica CEMTRO no contó con ningún consumo de energía renovable, pero de cara al año 2022 existe el proyecto de instalar tanto en CEMTRO como en CEMTRO II una nueva fuente de energía renovable por medio de placas fotovoltaicas. La aprobación de este proyecto para CEMTRO está pendiente de autorización por parte de los técnicos municipales.



4.4 Cambio Climático

Estas son las emisiones de Carbono de Clínica CEMTRO en 2021:

Centro/Consumo	Tipo de Consumo	Factor emisión kg CO2/ud.	Consumo Kwh	Tn CO2
Clínica CEMTRO I	Electricidad	0,253	3.620.813	916,07
Clínica CEMTRO I	Gas	0,182	2.208.511	401,95
Clínica CEMTRO II	Electricidad	0,253	819.639	207,37
Clínica CEMTRO II	Gas	0,182	75.617	13,76
CEMTRO Montecarmelo	Electricidad	0,253	264.292	66,87
Clínica CEMTRO I	Fluorados (R - 410A)	1.923,5		31,93*
Total Tn CO2				1.637,95

(*) El dato de gases fluorados o refrigerantes ha sido proporcionado por el proveedor a Clínica CEMTRO, ya que no se dispone de control interno ni sistema de registro de esta cantidad, si bien se está trabajando de cara a próximos años.

En cuanto a los gases fluorados los datos corresponden a las cargas de refrigerante en las diferentes máquinas como consecuencia de fugas y reparaciones realizadas en las mismas con el correspondiente pago de las tasas que es de 31,32 €/Kg.

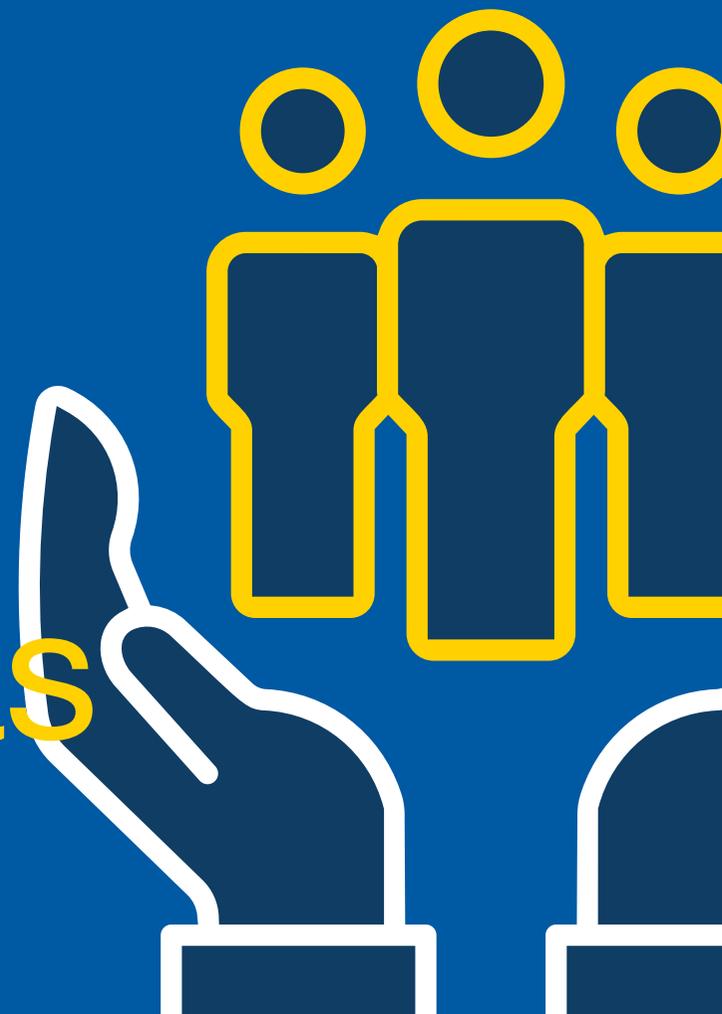
No hay ningún objetivo cuantitativo ni cualitativo planificado de cara a la reducción de gases de efecto invernadero a medio plazo. Actualmente, Clínica CEMTRO no tiene medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

4.5 Protección de la Biodiversidad

Clínica CEMTRO no ha registrado ningún impacto causado por la actividad de áreas protegidas.

05

Cuestiones sociales y relativas a personal



05 Cuestiones sociales y relativas a personal

5.1 Gestión de Recursos Humanos

La evolución de Clínica CEMTRO como centro hospitalario de referencia en traumatología y medicina deportiva depende de la capacidad y compromiso de su equipo humano, su principal activo, y de su estructura organizativa, encaminada a cumplir sus compromisos con la sociedad y con los pacientes.

El enfoque de gestión de recursos humanos está basado en sus valores corporativos y así logramos profesionales y equipos que se caracterizan por su profesionalidad, conocimiento, calidad, innovación, superación, honestidad y cercanía.

En el área de selección y contratación, destaca el procedimiento de promoción interna que favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la responsabilidad y concienciación con la conciliación personal, familiar y profesional, las oportunidades de promoción interna, así como la formación continuada.

Actualmente Clínica CEMTRO, asegura las oportunidades de promoción y desarrollo profesional de sus empleados cubriendo internamente, tanto las vacantes que se produzcan como los nuevos puestos que se creen en la estructura organizativa. Como dato significativo, el número de puestos nuevos en 2021 son 18 de los cuales, 14 son procesos de promoción interna.

Clínica CEMTRO pese a que actualmente no tiene una política de retribución, mantiene en permanente evolución y mejora su área de compensación en línea con el convenio colectivo y mejoras sobre el mismo.

Entre las acciones de estas mejoras destacan: obtener la máxima garantía de que los profesionales y candidatos perciben una compensación justa, competitiva y atractiva y construir permanentemente una propuesta de recompensa total sólida, que permita a la firma atraer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado.

Otros elementos de la compensación y beneficios:

- Seguro Médico gratuito para los empleados a partir del primer año en la empresa.
- Política de descuentos en todos los servicios/tratamientos de la clínica para empleados y familiares de primer grado.
- Club de Compras (central de compras con % descuento en marcas y comercios de habitual).
- Descuentos en la cafetería-restaurante.
- Regalo corporativo a los 15 años.
- Cesta de Navidad.
- Consideración de tiempo efectivo de trabajo, los 20 minutos de descanso establecidos por convenio.

Asimismo, en el ámbito de gestión y procedimientos de RRHH cabe mencionar la existencia de los protocolos vigentes en materia de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, así como por acoso laboral o “mobbing”. No obstante, ambos procedimientos serán comentados con mayor detalle en el apartado “6.2. Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual.”



5.2 Generación de empleo

La plantilla actual de Clínica CEMTRO se distribuye en los tres centros de trabajo de los que dispone en Madrid (España) con ubicación en:

- Avda. Ventisquero de la Condesa nº42
- Avda. Ventisquero de la Condesa nº48
- Avda. Monasterio de Silos nº85 – Montecarmelo

A continuación, se muestran diferentes datos referentes a la distribución del personal tomando como variable el sexo, la edad y categoría profesional. Indicar que el sector sanitario se caracteriza por la presencia de una mayoría significativa de mujeres frente a hombres.



Número total y distribución por sexo, edad y clasificación profesional a 31/12/2021

Empleados por sexo 2021		
Hombres	Mujeres	Totales
136	360	496

Empleados por categoría profesional			
Categoría	Hombres	Mujeres	Totales
Grupo I	26	1	27
Grupo II	16	176	192
Grupo III	22	62	84
Grupo IV	28	93	121
Grupo V	42	30	72
Totales	134	362	496

Empleados por país	
España	Totales
496	496

Empleados por edad			
20-40 años	41-55 años	> 56 años	Totales
271	191	34	496

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo (promedio anual)

Empleados por tipo de contrato y sexo			
Categoría	Hombre	Mujer	Totales
Contrato indefinido	131	324	455
Contrato temporal	36	117	153
Totales	167	441	608
Tiempo parcial	3	16	19

Empleados por tipo de contrato y edad				
Categoría	20-40 años	41-55 años	>56 años	Totales
Contrato indefinido	241	178	36	455
Contrato temporal	114	35	4	153
Totales	355	213	40	608
Tiempo parcial	16	3	0	19

Empleados por tipo de contrato y categoría profesional						
Categoría	I	II	III	IV	V	Tot.
Contrato indefinido	26	164	79	116	70	455
Contrato temporal	19	81	20	31	2	153
Totales	45	245	99	147	72	608
Tiempo parcial	0	8	0	10	1	19

Nota: Los contratos a tiempo parcial incluyen tanto los contratos indefinidos como los temporales.

Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas y telefonistas.

Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo.

Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director médico, gerencia, subdirector administrativo, ...

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional a 31/12/2021

Número de despidos en 2021										
Género		Edad			Categoría profesional					Totales
Hombres	Mujeres	20-40 años	45-44 años	> 56 años	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	
2	1	2	1		2	1				3

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad, sexo y categoría profesional. Brecha salarial

Remuneración por sexo, edad y categoría profesional												
Remuneración (€)	20-40 años			41-55 años			> 56 años			Total		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	
Grupo I	19.905,97 €	15.996,09 €	19.710,47 €	19.336,56 €	0,00 €	19.336,56 €	19.410,44 €	17.717,52 €	18.987,21 €	19.671,11 €	16.856,80 €	14%
Grupo II	18.793,78 €	19.574,29 €	19.474,65 €	21.841,17 €	19.418,88 €	19.554,97 €	21.419,49 €	19.847,26 €	19.959,56 €	19.538,03 €	19.531,08 €	0%
Grupo III	24.608,59 €	23.970,55 €	24.127,44 €	33.249,44 €	25.421,08 €	27.508,64 €	24.377,68 €	23.643,49 €	23.888,22 €	27.355,19 €	24.395,59 €	11%
Grupo IV	28.003,12 €	28.513,79 €	28.382,48 €	31.744,80 €	31.064,87 €	31.193,51 €	0,00 €	30.041,48 €	30.041,48 €	28.773,47 €	29.244,56 €	-2%
Grupo V	52.832,12 €	43.995,92 €	49.433,58 €	60.995,70 €	58.109,43 €	59.866,29 €	66.231,22 €	51.135,70 €	58.683,41 €	60.188,64 €	54.233,22 €	10%
Total	26.027,25 €	23.598,16 €	24.219,72 €	42.677,91 €	27.067,31 €	31.391,37 €	43.816,08 €	28.416,46 €	33.154,80 €	33.595,95 €	25.128,90 €	25%

Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas y telefonistas.

Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo.

Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director médico, gerencia, subdirector administrativo, ...

Remuneración de directivos

El consejo de Administración está formado por ocho personas, de los cuales tres son hombres y cinco mujeres. Los consejeros no perciben remuneración por este objeto.

La Alta Dirección está compuesto por tres personas, dos hombres y una mujer.

La remuneración total del personal de Alta Dirección de la Sociedad por todos los conceptos durante el ejercicio 2021 ascendieron a 427.449,92 euros, incluyéndose dentro de esta cantidad, parte del importe que perciben los miembros del Órgano de Administración por las otras funciones y/o desempeños que han ejercido durante 2021. A estos efectos se ha considerado alta dirección la dirección general, gerencia y dirección médica.

Remuneración media de directivos y consejeros			
	Hombre	Mujer	Total
Consejeros	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Directivos	*	*	142.483,14 €

(*) La remuneración media de Alta Dirección no es desglosada por sexo por confidencialidad.

Actualmente, Clínica CEMTRO no tiene ninguna política de desconexión digital. A propósito del acuerdo marco del convenio colectivo vigente a partir de marzo 2022, en el que se contempla el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, la Clínica tiene previsto realizar acciones en este sentido.



5.3 Organización de trabajo

Con carácter general, el calendario laboral se organiza para prestar servicios asistenciales durante las 24 horas/día, 7 días/semana, los 365 días del año, según la jornada de horas efectivas anuales establecidas por convenio.

Jornada Laboral del personal del área sanitaria - asistencial

El personal asistencial realiza jornadas de 7 horas, organizados en turnos fijos de mañana, tarde o noche, siendo en este último caso la jornada diaria de 10 horas.

- Horario turno mañana: de 8h a 15h
- Horario turno tarde: de 15h a 22h
- Horario turno noche: de 22h a 8h

El personal asistencial tiene un descanso semanal de un día y medio interrumpido, para los que realizan jornada continua, y dos días consecutivos para los que hacen jornada partida.

Jornada laboral del personal del área de gestión - administración

El personal de oficinas realiza igualmente jornadas de 8 horas en jornada partida de lunes a jueves con flexibilidad en cuanto al horario de entrada, entre las 7h30 y las 9h, y la salida a partir de las 17h. Los viernes con jornada intensiva de 8h a 15h.

Por otro lado, las vacaciones anuales se disfrutan en los periodos de Navidad, Semana Santa y meses de verano.

Medidas de conciliación

• Reducción de Jornada

Las personas con hijos y/o hijas con edades comprendidas entre 0 y 12 años o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida, pueden solicitar una reducción de un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de la jornada laboral con la correspondiente retribución proporcional a la reducción.

• Otras facilidades de conciliación

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de nuestros empleados y de ambos progenitores, en determinadas circunstancias (motivos familiares, formación, etc.) se buscan alternativas de horario que permitan a las personas conciliar más adecuadamente sus necesidades. En estos casos, la persona debe exponer sus circunstancias para que la Compañía encuentre una solución adecuada.

• Permisos retribuidos

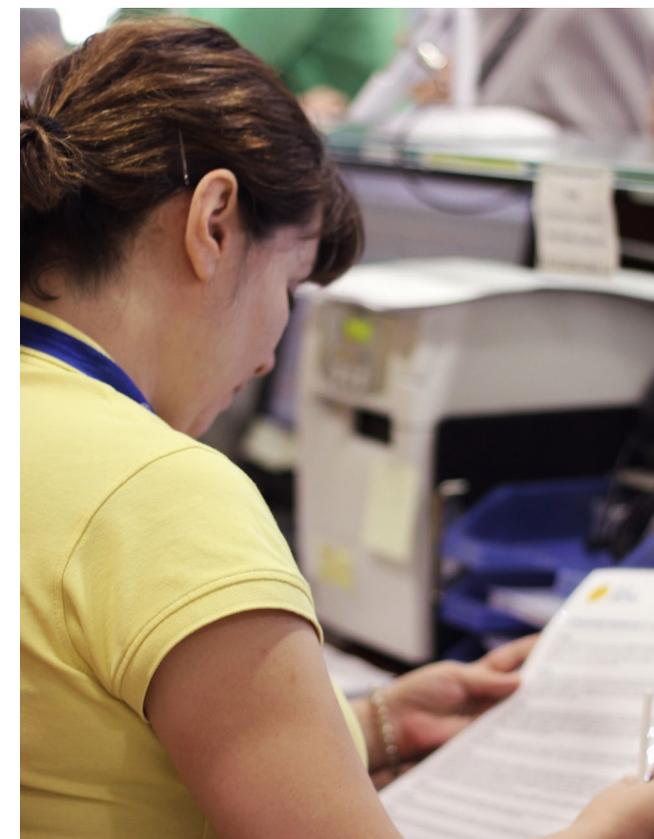
Son los recogidos, casi todos ellos, en el Estatuto de los Trabajadores y hacen referencia al tiempo de permiso retribuido por nacimiento, hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedad, accidente y/o enlace de familiares. Asimismo, recogen las situaciones de tiempo retribuido tales como asistencia a médico o a pruebas médicas, traslado de domicilio, asistencia a exámenes o permiso por matrimonio, entre otros, de las personas de la plantilla.

Como permiso complementario a los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio sectorial, la empresa reconoce adicionalmente un permiso retribuido

para acompañamiento de familiares a médicos y pruebas del sistema público de salud de hasta 14 horas al año.

• Día de la salud

Día adicional de vacaciones para todos aquellos empleados que no hayan disfrutado de ningún permiso retribuido a lo largo de todo el año, ni hayan faltado por enfermedad u otras causas.



5.4 Relaciones sociales

La relación con la representación social está organizada a través de comisiones especializadas por áreas.

El Comité de Empresa, constituido por un Presidente, un Secretario, dos asesores, un representante de la empresa y once vocales, se reúne una vez al trimestre.

De igual forma, existen comisiones especializadas en temas tales como la Seguridad y Salud, Igualdad, Promoción Interna, formada por personas de la representación social y miembros de la Dirección, área Legal y Recursos Humanos.

La comunicación e información de cuestiones relevantes adoptadas por las diferentes comisiones especializadas, se lleva a cabo en la plataforma de comunicación interna SOMOSCENTRO, en la que existen enlaces específicos a contenidos del Comité de Empresa, Comité de Igualdad y del área de Seguridad y Salud.

Además de estos contenidos, la plataforma SOMOSCENTRO se utiliza como canal para la divulgación e información a empleados de noticias y novedades en diferentes ámbitos de la clínica. Para comunicaciones masivas a empleados por e-mail se utiliza la herramienta Mailchip.

El Convenio General del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, recoge en su capítulo IX toda la normativa al respecto del comité de empresa, estando el 100% de los profesionales de Clínica CEMTRO cubiertos por este convenio.

Con el objetivo de facilitar la comunicación e información a todos los trabajadores en cuestiones también relacionadas con noticias y novedades en diferentes ámbitos de

la clínica, existe la plataforma de comunicación interna SomosCENTRO, con contenido propio de intranet y con acceso directo también al portal del empleado.



5.5 Formación

Actualmente, Clínica CEMTRO no tiene una política de formación específica, sin embargo, se llevan a cabo diferentes actuaciones orientadas a los siguientes objetivos:

- Garantizar el adecuado nivel de conocimiento y competencias de sus profesionales
- Asegurar los estándares de calidad y excelencia comprometidos
- Promover la promoción y la movilidad interna
- Fomentar la salud y bienestar de sus profesionales

Para ello, la clínica ofrece la oportunidad de participar en múltiples actividades formativas a lo largo del año, recogidas todas ellas en el “Plan Anual de Formación”, en el que se recogen diferentes acciones de formación continua, diferenciadas según su contenido en:

- Formación en habilidades y competencias.
- Competencias técnicas generales o transversales.
- Competencias técnicas específicas del puesto o servicio.

Muchas de las acciones de formación continua están impulsadas por el Sistema Integrado de Gestión, que promueve la Compañía, que enseña a trabajar de forma que se obtengan resultados de calidad, sin riesgos para la salud y cuidando el medioambiente.

Cabe destacar que la crisis sanitaria provocada por el COVID – 19, ha dificultado - de manera más relevante en este sector por la carencia de profesionales para el día a día- la ejecución y continuidad de las acciones de formación que fueron planificadas desde 2020.

En la siguiente tabla se observan las horas de formación realizadas en clínica CEMTRO durante el 2021.

Horas de formación por categoría profesional

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Totales
148,50	1.108,50	206,00	658,00	205,00	2.326,00

Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas y telefonistas.

Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo.

Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director médico, gerencia, subdirector administrativo, ...





5.6 Accesibilidad universal de las personas discapacidad

Clínica CEMTRO cuenta con una empleada con discapacidad.

En cumplimiento de lo dispuesto por el RD Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, Clínica CEMTRO en defecto del cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para empleados con discapacidad lleva a cabo la contratación de servicios mercantiles con centros especiales de empleo.

En concreto los servicios subcontratados son el de Lavandería (con la empresa Alquitex) y con Motiva CEE (producción de vestuario laboral personalizado).

El cumplimiento de estas medidas alternativas queda autorizado por el correspondiente certificado de excepcionalidad, emitido por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, vigente desde junio de 2019.

5.7 Seguridad y Salud

La organización cuenta una empresa, acreditada como Servicio de Prevención Ajeno, especializada en los servicios de Medicina en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que incluye las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía, Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo.

Clínica CEMTRO

Comité Seguridad y Salud

Junto a ello, la empresa tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud compuestos de forma paritaria por representantes de la compañía y de los profesionales, según la normativa legal vigente, cuyas decisiones amparan a la totalidad de la plantilla, y cuya misión es dialogar sobre temas de salud y seguridad laboral de interés para todos los colectivos.

Las instalaciones de la clínica gozan de los preceptivos planes en materia de evacuación, simulacros y emergencias sin que se haya realizado ningún apercibimiento de tipo administrativo o judicial.

Reconocemos que la prevención es la mejor alternativa para evitar que determinadas situaciones nos puedan afectar negativamente. La acción preventiva en la compañía se completa a través de la Vigilancia de la Salud propuesta a la plantilla en función de los riesgos a los que

se encuentran expuestos en el desarrollo de sus funciones en la organización.

Como medidas para vigilancia de la salud se llevan a cabo los reconocimientos médicos iniciales obligatorios para cualquier empleado/a de la clínica, así como los periódicos anuales voluntarios para toda la empresa a excepción del personal de Radiodiagnóstico y Quirófano.

Focalizados en la importancia de la prevención, y a consecuencia del fuerte desgaste al que ha estado expuesto el personal sanitario, se han llevado a cabo en el 2021 algunas iniciativas en materia de salud emocional:

- Talleres del Programa CUIDA: para prevenir y cuidar nuestra salud y bienestar interior.
- Webinars Tu Salud.

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad registrados en la empresa durante el año natural 2021, periodo para el cual se elaboran los informes de las mutuas correspondientes; así como el absentismo registrado en el ejercicio 2021.

Las horas de absentismo recogen únicamente las horas de bajas de accidentes.

Enfermedad profesional y accidentabilidad por sexo					
Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
17	12	5	0	0	0
Índice de frecuencia accidentes*			Índice de gravedad de accidentes*		
Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
20,40%	14,40%	6,00%	0,52%	0,38%	0,14%

Número de absentismo		
Total	Mujeres	Hombres
2.189,10	1.593,45	595,63

(*) Las fórmulas utilizadas para el cálculo son las siguientes:

$$\text{Índice de Frecuencia} = \frac{\text{Nº de Accidentes por sexo}}{\text{Nº de horas trabajadas totales (hombres+mujeres)}} \times 10^6$$

$$\text{Índice de Incidencia} = \frac{\text{Nº de Accidentes por sexo}}{\text{Nº de trabajadores totales (hombres+mujeres)}} \times 10^2$$

$$\text{Índice de Gravedad} = \frac{\text{Nº de días de baja por sexo}}{\text{Nº de horas trabajadas totales (hombres+mujeres)}} \times 10^3$$

5.8 Igualdad

Para Clínica CEMTRO, esta cuestión se considera de una importancia extrema, ya que en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, vigilando de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

La clínica dispone de un Plan de Igualdad desde 2009. En la actualidad está vigente el II Plan de Igualdad implantado en 2019 y vigente hasta el 2022. Con él se intenta conseguir un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Este Plan es gestionado por la Comisión de Igualdad de la Compañía, formada por la representación de los trabajadores y las trabajadoras, un representante de la empresa y un miembro de Recursos Humanos. La comisión de Igualdad se reúne con periodicidad trimestral con el objetivo de revisar las acciones positivas planificadas y hacer un seguimiento de las mismas.

Dicha Comisión tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales.

Desde 2019, la Comisión de Igualdad ha trabajado conjuntamente en la elaboración del diagnóstico y en la confección del Plan.

En 2021, el objetivo ha sido continuar trabajando para implantar y desarrollar las iniciativas que integrarán la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, dirigiendo dichas acciones a reforzar la importancia de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, establecer medidas negociadas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, y poner en marcha medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de todas las personas víctimas de violencia de género.

Los distintos ámbitos que se han tratado durante este año han sido referentes a:

- Características de la plantilla.
- Participación e implicación del personal.
- Comunicación y lenguaje uso no sexista,
- Procesos de selección y promoción.
- Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Política salarial.
- Condiciones laborales igualitarias.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.
- Salud y riesgos laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.



Dentro del Plan de Igualdad, la Dirección de la Clínica CEMTRO declara el mantenimiento de su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que su-

ponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y Real Decreto Ley 6/2019, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La empresa ha elaborado un Manual de Gestión para la Igualdad, donde Clínica CEMTRO promueve la existencia de canales comunicativos eficaces y eficientes que permitan garantizar que la comunicación circule a través de todo el conjunto de la organización sin que puedan producirse exclusiones por razón de sexo, al no identificarse a las mujeres como receptoras de la información debido a un inadecuado uso del lenguaje, así como, por la posible utilización de imágenes que se puedan reproducir estereotipo de género.

Para ello, se busca enseñar a identificar tantos contenidos sexistas como los canales implicados en su propagación.

La Clínica ha elaborado una Guía para el uso no sexista del lenguaje, recogido en el Plan de Igualdad. Además, hay una implicación y compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que requiere, no sólo de actuaciones encaminadas a lograrla, sino a presentar una imagen de cara tanto al exterior (clientela, empresas proveedoras, empresas competidoras, sociedades...) como al interior (socios/as, accionistas, planti-

lla) que refleje la nueva misión, visión, valores, política y estrategia adoptada.

Si bien el Plan de Igualdad no habla específicamente de personas con discapacidad, en este documento incluimos en el apartado “5.6 Accesibilidad universal de las personas discapacidad”, las medidas que se toman de integración de personal con discapacidad. Además, nuestros centros están acondicionados para fácil acceso para personas con discapacidad como rampas, servicios para minusválidos y controles de consultas adaptados.

Dentro de las acciones positivas en el Plan de Igualdad se busca el establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/ diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación, y de esta forma contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.

A través de esta acción positiva se intenta garantizar la formación del 100% de la plantilla en igualdad en favor de su aportación como agentes de cambio, para la creación de un ambiente de trabajo respetuoso con la diversidad, siendo un ambiente sano y seguro.

Además, se recoge dentro del plan, se recoge también como acción positiva, una acción formativa en género/ diversidad para la Comisión de Igualdad y Mandos intermedios, donde los objetivos son:

- Conocer los diferentes tipos de orientación sexual e identidades de género.
- Comprender y profundizar las diferencias entre diversidad sexual e identidad de género.

- Diversidad sexual: Orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Heteronormatividad y heterosexualidad obligatoria.

Con esto se pretende avanzar en una mejor comprensión de las individualidades existentes en la sociedad que contribuyen a generar un entorno diverso, donde el talento se muestra y manifiesta sin ningún tipo de barrera, ni de sesgo generadores de desigualdades o discriminaciones

Las medidas tomadas por la Comisión de Igualdad es incorporar como formación obligatoria para todos los empleados en el momento de su contratación, un curso en materia de igualdad y diversidad, al que podrán acceder desde el momento de su alta en la empresa a través del portal del empleado.



06

Respeto a los derechos humanos



06 Respeto de los derechos humanos

Clínica CEMTRO tiene el firme compromiso de actuar con el máximo respeto a los derechos humanos de acuerdo con la legislación vigente.

Con el fin de aplicar los contenidos internacionales en materia de derechos humanos, y siguiendo las recomendaciones de esos Principios Rectores, Clínica CEMTRO se compromete a hacer uso de la debida diligencia que garantice su aplicación. Constituyen pues, principios rectores de nuestra actividad como empresa:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Clínica CEMTRO aplica las correspondientes garantías constitucionales en materia de derechos humanos y relaciones laborales, cumpliendo con la legislación vigente que garantiza los siguientes derechos fundamentales: libertad sindical y derecho a la huelga, promoción por el trabajo, derecho a una remuneración suficiente, derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, derecho a la formación, derecho

a la seguridad e higiene en el trabajo y derecho al descanso.

La empresa se rige por su expreso sometimiento a la tutela de jueces y tribunales, así como a los mecanismos de conciliación y arbitraje existentes en la legislación vigente como medida de reparación.

La empresa no dispone en la actualidad de un código ético, aunque está desarrollando un documento que recoja todos estos aspectos, y espera que en los años próximos esté operativo.

Durante el año 2021 no se han registrado denuncias por casos de discriminación, acoso laboral o sexual ni de vulneración de derechos humanos.

6.1 Código de conducta

En Clínica CEMTRO existe un código de conducta, dirigido a todas las personas físicas y jurídicas que se relacionan con la sociedad. Incluye a los socios, cargos sociales, directivos, empleados, autónomos. Proveedores, clientes y a todos sus colaboradores con independencia del régimen o modalidad contractual que les una. Intenta resumirse en:

- **Compromisos con nuestros pacientes y clientes**, con los que mantendremos el cumplimiento de todas las medidas y normativas aplicables para preservar los derechos de los mismos y de nuestros trabajadores con respecto a la legislación vigente.

- **Compromiso con nuestro equipo humano**, se respeta la igualdad de oportunidades y se intenta facilitar el equilibrio con la vida personal, buscando un clima laboral agradable donde la confianza y el diálogo abierto sean una realidad.

Se busca un lugar de trabajo saludable y positivo, donde el bienestar de todas las personas de la organización, el cuidado de su salud, el respeto de sus derechos, la tolerancia cero frente al acoso laboral y la protección de su dignidad contribuyan a mejorar la actitud y ser más eficientes.

- **Compromiso con otros grupos de interés.**



6.2 Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual

Clínica CEMTRO dispone de un “Protocolo sobre prevención y actuación en caso de acosos sexual y/o por razón de sexo” incluido dentro del II Plan de Igualdad, que tiene como objetivo facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y qué es el acoso sexual por razón de sexo, como prevenirlo y cuáles son las vías efectivas para la protección y respuesta dentro del marco de la empresa.

En el caso de que algún trabajador se encontrase en alguna situación recogida dentro de este protocolo, podrá presentar un escrito realizando una queja o denuncia interna que irá dirigida al Agente de Igualdad.

La empresa propone, a través de su II Plan de igualdad, resolver el problema por distintas vías, se puede formular una queja y solicitar la asistencia del Agente de Igualdad, o presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación, y si procede, se sancione la conducta.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que siempre se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa o judicial para proteger los derechos, especialmente si por la gravedad o la naturaleza de los hechos, o por la posición de la persona que está creando la situación, las vías internas de la empresa parecen las inadecuadas, o bien, no se está de acuerdo con la resolución a la que se ha llegado vía interna.

En caso de queja, desde la fecha de presentación hasta el intento de resolución, no debe pasar más de 17 días laborables.

Durante la entrevista, la Agente de Igualdad valorará el ori-

gen del conflicto y el riesgo al cual puede ser expuesta la persona trabajadora. Además, informará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que pueden tomarse.

La Agente de Igualdad informará a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa y sobre las consecuencias de continuar con esa actitud, y se hará un seguimiento de la situación.

En caso de denuncia interna, los pasos a seguir serían los siguientes:

- Escrito por parte de el/la trabajador/a acosado/a.
- La posibilidad de participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la instrucción, derecho que podrán utilizar tanto el/la acosado/a como la persona presuntamente acosadora.

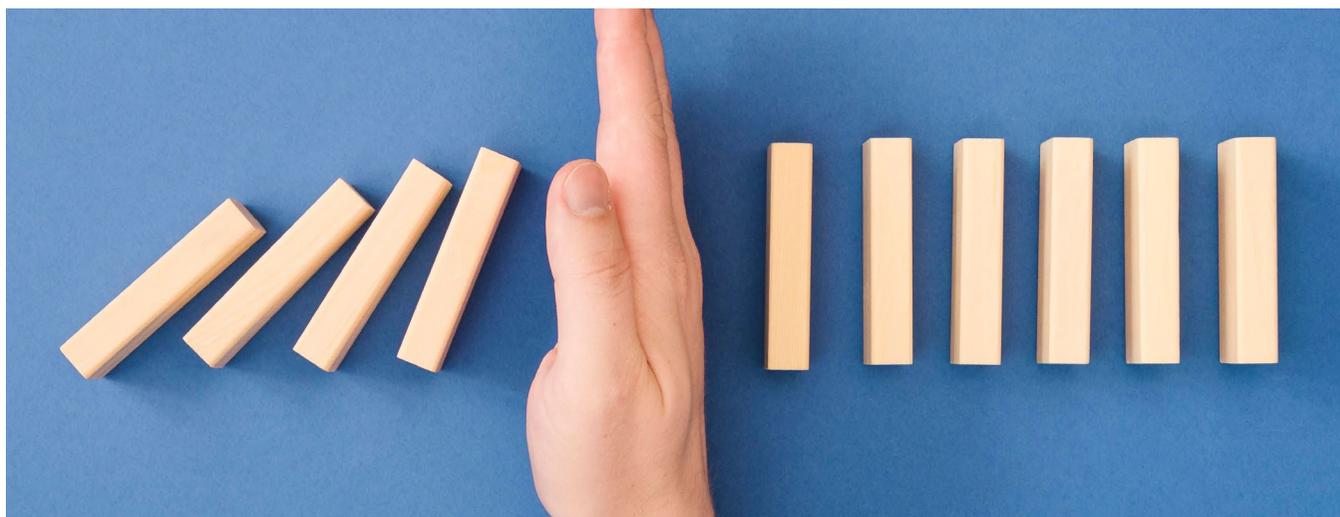
- La Agente de Igualdad considerará si deben tomarse medidas provisionales durante la instrucción.

- La Agente de Igualdad realizará un informe. La persona que hace la denuncia debe aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

- El informe incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones y sanciones.

Además, durante el 2021 la Comisión de vigilancia y Salud ha hecho mención a este apartado desarrollando un “Procedimiento de actuación de acoso laboral o mobbing”.

En dicho protocolo se hace referencia como actuar si existe acoso laboral. Cualquier trabajador directamente o a través de los representantes de los trabajadores, con



el consentimiento del afectado, que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral y/o sexual, podrá presentar denuncia por escrito de tal circunstancia, dirigida al departamento de RRHH.

Recibida la denuncia por RRHH se constituirá en un plazo no superior a tres días hábiles, la Comisión de acoso de forma definitiva, con al menos dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa y con participación de técnicos del Servicio de Prevención ajeno y de los sindicatos. Estos dos últimos actuarán en calidad de órganos asesores con voz, pero sin voto.

La comisión decidirá si se admite o no a trámite la denuncia, y la decisión adoptada se trasladará al denunciante por escrito a través del servicio de RRHH.

La fase de investigación concluirá con un informe elaborado por la Comisión a la vista de los informes emitidos previamente por el servicio de Prevención, que será elevado a la Dirección de RRHH para su transmisión a los interesados. Este procedimiento no excederá de 20 días naturales.

Habrà una última fase de resolución, donde se decidirá si se archiva la denuncia, si se tratará de un conflicto laboral o hubiera indicios claros de acoso. En este caso se ordenaría la incoación de un expediente disciplinario.

Las conductas de represalia contra una persona que ha realizado una denuncia por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, o ha colaborado en la investigación, constituyen una grave infracción disciplinaria, así como el engaño, la denuncia falsa o los falsos testigos.

Además, este capítulo forma parte del Código de Conducta anteriormente citado, donde se condena cualquier tipo de conducta que cree un ambiente hostil, ofensivo o

intimidatorio, o que de manera razonable interfiera en el trabajo de otra persona.

Va dirigido a todo el personal de la empresa, personas proveedoras, clientela, personas en formación, consultores/as y otros contactos profesionales que se desarrollen en todo el lugar de trabajo y momento en el cual, las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales.

Como se ha mencionado en el apartado anterior, durante el año 2021 no se registró ninguna denuncia por discriminación, acoso laboral o sexual y vulneración de los derechos humanos.





6.3 Atención al lenguaje escrito y visual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres concede al lenguaje una importancia fundamental, ya que se trata de una herramienta de transmisión cultural. Por lo que el uso que hagamos de él será determinante para incluir o excluir las distintas realidades que existen y queremos nombrar, de ahí la necesidad de que el uso debe ser no sexista y, por lo tanto, incluyente.

De esta forma, el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto externas como internas siguen las siguientes premisas:

- Mostrar una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad de Oportunidades de la empresa.
- Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la empresa.
- Sensibilizar en igualdad tanto en la empresa como hacia el exterior.
- Promover la reflexión sirviendo como modelo de expresión verbal y escrita.
- Contribuir al desarrollo de la sociedad como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

Para ello y con la finalidad de determinar si la dirección que siguen los flujos de la comunicación alcanza a toda la empresa y si la tipología de las comunicaciones es la más adecuada para la transmisión de la información se revisarán todas las comunicaciones de la empresa que hayan sido procedimentalizadas. Así mismo se procederá a analizar los contenidos de las mismas, vigilando especialmente si todas las partes interesadas se encuen-

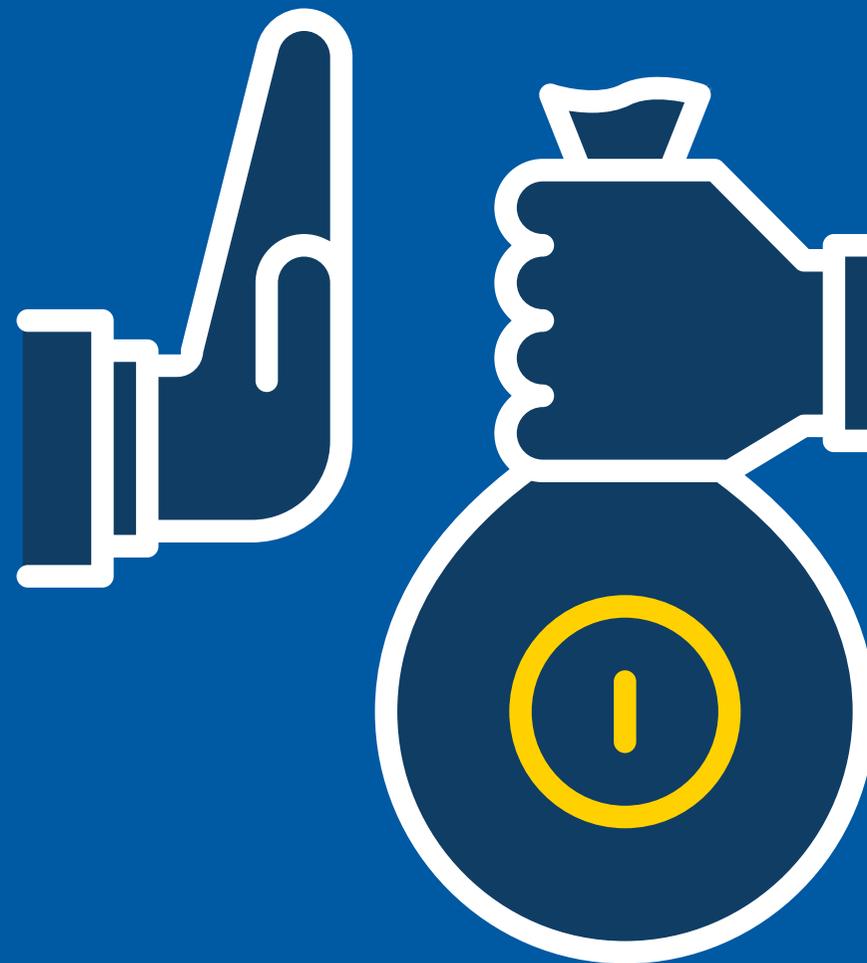
tran identificadas como potenciales receptores de las comunicaciones, sin que el uso exclusivo del masculino como genérico suponga una exclusión de las mujeres que integran la organización.

La eliminación del uso sexista del lenguaje constituye uno de los elementos que permiten establecer unas vías de comunicación adecuadas y accesibles en la organización ya que favorece que la información transmitida a través de los distintos canales llegue a toda la plantilla, evitando exclusiones o invisibilizando a una parte del personal que la compone.

Para ello la CLÍNICA CEMTRO distribuirá entre todas las personas que tengan responsabilidades comunicativas en la organización, la utilización de una Guía para el uso no sexista del lenguaje.

07

Lucha contra la corrupción y el soborno



07 Lucha contra la corrupción y el soborno

En el compromiso del Hospital con la sociedad y con la aplicación de un enfoque ético y responsable en el desarrollo de la compañía, así como con el estricto cumplimiento de la legalidad vigente, se identifica la lucha contra la corrupción como un tema relevante y, por lo tanto, la necesidad de establecer las medias adecuadas para gestionar el riesgo derivado. Clínica CEMTRO considera la corrupción y el soborno conductas totalmente inaceptables y contrarias a sus valores y filosofía.

La Sociedad presta una especial atención al comportamiento que deben seguir sus empleados en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno y tiene la firme voluntad de tratar de frenar todo tipo de corrupción mediante:

- El cumplimiento de la legalidad vigente.
- La colaboración con la justicia.

Clínica CEMTRO rechaza todo tipo de actividades relacionadas con el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Para ello toma una serie de medidas recogidas en el Código de Conducta (anteriormente citado) y en el documento de *Política en materia de prevención de blanqueo de capital*.

Varias de las normas que sigue la empresa para controlar la corrupción y el soborno son:

- El respeto de la ley
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra el fraude o blanqueo de dinero.

- El control para que los registros y libros contables recojan, con total claridad y precisión, todas las transacciones realizadas por la empresa y para que la información financiera refleje la realidad económica, financiera y patrimonial de la misma, y se ajuste a los principios de contabilidad generalmente aceptados y a la normativa vigente.

- Según la ley vigente se tipifica que no se podrá pagar en efectivo las operaciones en las que algunas de las partes actúen en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 1.000 euros o su contravalor en moneda extranjera.

- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra las actividades ilícitas.

- Los miembros del personal tienen absolutamente prohibido ofrecer y/o entregar regalos, favores, dinero, ventajas, objetos o elementos patrimoniales, realizar acciones beneficiosas y hacer promesas, a las autoridades y funcionarios públicos, clientes, clientes potenciales, proveedores o proveedores potenciales por cualquier motivo.

- La identificación de la titularidad real.

Durante el 2021 Clínica CEMTRO no tuvo ningún caso o denuncia relacionado con soborno y/o blanqueo de capitales.

En 2018 se terminó la elaboración de un plan de Compliance, aunque a fecha de hoy no está implantado. Se espera que en el año 2023 esté operativo.

Los destinatarios de este plan serán:

- Consejo de Administración

- Representantes

- Directivos

- Empleados

- Contratistas y subcontratistas

Los objetivos que persigue son:

- Instauración de una cultura ética corporativa

- Inclusión de medidas de vigilancia y control idóneas para la prevención de infracciones legales y delitos.

La estructura del plan se divide en:

- Identificación de actividades

- Mapa de riesgos

- Protocolos y procedimientos

- Modelo de gestión de los recursos financieros

- Estatuto del Órgano de Cumplimiento

- Sistema disciplinario

- Sistema de verificación periódica.

7.1 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el año 2021 se realiza una aportación de 20.796,09 euros a la *Fundación Dr. Pedro Guillén*, entidad sin ánimo de lucro constituida con el objetivo fundamental de liderar docencia en I+D+i biosanitaria, que beneficie de forma directa al paciente y a la sociedad en general, tanto en el tratamiento de las enfermedades como en el cuidado de la salud.



08

Información sobre la sociedad



08 Información sobre la sociedad

8.1 Gestión de subcontratas y proveedores

Toda la gestión de proveedores y contratadas se realiza a través de los Servicios de Compras y Servicios Generales. Se encargan de la compra de bienes y servicios, negociar estratégicamente los precios y las condiciones de aprovisionamiento y suministro de los servicios adquiridos y contratados.

El servicio de compras se rige por una instrucción de compras de materiales, equipos, servicios energéticos y obras. En él se describe el proceso de compras de los distintos bienes y servicios, se definen responsables, y se establecen responsables de aprobación de la adquisición en función del importe del bien o subcontratación.

En el caso de la subcontratas existen un procedimiento de auditoría interna que se hace en el momento de la incorporación del proveedor a la Clínica. Existen también unos documentos de seguimiento e incidencias que se utilizan en caso de cambios. En el año 2021 no ha habido ningún sistema de supervisión ni auditoría.

Desde la Clínica no exigimos a nuestros proveedores o mantenedores que sean “verdes” pero si realizamos un seguimiento sobre los residuos que generan en el desarrollo de su actividad en nuestras instalaciones:

- Cocina y cafetería: aceite vegetal. Realizamos seguimiento de la retirada de aceite vegetal por gestor autorizado.

- Limpieza y desinfección instalaciones: envases de plástico contaminados. Realizamos seguimiento de la retirada por gestor autorizado.

- Jardinería: restos de poda. Realizamos seguimiento de la retirada por gestor autorizado.

Clínica CEMTRO trabaja con empresas proveedoras que favorecen la integración social de personas con discapacidad riesgo de exclusión social, como nuestra contrata de Lavandería, de manera que busque la inclusión laboral de personas con discapacidad y así, generar empleo de calidad para este colectivo social, con mayores dificultades en la oferta laboral ordinaria.

Durante la situación generada por la Covid-19, se ha articulado, con los proveedores unas medidas de seguridad y salud requeridas con el fin de asegurar la salud de proveedores, trabajadores y clientes.



8.2 Clientes/ Pacientes

El bienestar de los pacientes es un fundamento clave e innegociable para Clínica CEMTRO.

La compañía cuenta con la certificación ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad en los servicios de Admisión y Citaciones, Alergología, Cirugía Plástica, Dermatología, Diagnóstico por Imagen, Farmacia, Neurofisiología, Medicina Interna, Oftalmología, Otorrinolaringología, Rehabilitación y Fisioterapia, y el servicio de Laboratorio, apostando de esta forma por la mejora continua y un enfoque de gestión con el objetivo de satisfacer las necesidades de los pacientes.



Clínica CEMTRO tiene establecida una estrategia dirigida a todos los pacientes y ciudadanos que reciben atención sanitaria en nuestro centro y a los profesionales, ya sean clínicos o gestores, basada en varias líneas de actuación:

1. Cultura de seguridad, factores humanos, organizativos y formación.
2. Promover el uso seguro del medicamento.
3. Promover prácticas seguras para prevenir y controlar las infecciones asociadas a la asistencia sanitaria.
4. Promover la implantación de prácticas seguras en cirugía.
5. Promover la implantación de prácticas seguras en los cuidados de los pacientes.
6. Promover la identificación inequívoca del paciente.

7. Promover la comunicación entre profesionales.

8. Promover el diseño y desarrollo de estrategias para el abordaje de eventos adversos.

9. Promover el uso seguro de las radiaciones ionizantes en los procedimientos clínicos.

10. Promover la gestión de riesgos en el centro sanitario.

11. Promover la implantación y desarrollo de sistemas de notificación de incidentes relacionados con la asistencia sanitaria para el aprendizaje.

Durante el año 2021 se han identificado los siguientes riesgos:

Bloque quirúrgico cirugía

Tipo	Riesgo/Tratamiento	Consecuencias/Beneficios
Riesgo	Riesgo de error de identificación en la recepción paciente en bloque quirúrgico.	Intervención errónea a paciente. Riesgo vital para el paciente de consecuencias irreparables en la mayoría de los casos.
Tratamiento	Definición de verificaciones sobre el paciente.	Doble chequeo de identificación doble chequeo de tipo y lugar (físico) de intervención.
Riesgo	Ausencia de control en el material protésico para intervenciones.	Anulación de la intervención el momento de subida a quirófano.
Tratamiento	Coordinación entre secretaría de traumatología y enfermería.	Asegurar previamente a la intervención que se ha recibido lo que estaba previsto y que pueda ser chequeado por enfermería
Riesgo	Fallo en el control de material en quirófano durante la intervención.	Críticas para el paciente.
Riesgo	Error en la gestión de la medicación para anestesia.	

Anestesia

Tipo	Riesgo/Tratamiento	Consecuencias/Beneficios
Riesgo	Análisis incompleto en consulta de anestesia.	Críticas potencialmente para el paciente.
Riesgo	Error en los procesos de anestesia en quirófano.	Críticas para el paciente.

UCI

Tipo	Riesgo/Tratamiento	Consecuencias/Beneficios
Riesgo	Error en la transmisión de información entre quirófano y UCI.	Críticas potencialmente para el paciente.

Realizado el análisis de riesgos de forma cuantitativa, determinando la gravedad, la frecuencia (o probabilidad de aparición) y la capacidad de detección del riesgo, se han establecido, para el año 2021 y prolongándose al 2022, objetivos para mitigar riesgos en bloque quirúrgico:

- Oportunidad: Establecimiento de “safety check points”.
- Oportunidad: Listado de pacientes en monitor.

Y para anestesia:

- Oportunidad: Modificación del software de anestesia.

Sistema de reclamaciones

El Hospital dispone de un departamento de Atención al Paciente, donde se recogen las reclamaciones, sugerencias y agradecimientos por parte del paciente.

Todas las reclamaciones se responden dentro del plazo legal, no existiendo ningún proceso judicial abierto por alguna de ellas.

El paciente podrá solicitar al departamento en el que se encuentre el modelo de reclamación de CEMTRO o de Sanidad, dependiendo del grado de insatisfacción en el que se encuentre. Existen hojas de reclamaciones en todos los edificios CEMTRO. Cada uno lleva una numeración de registro diferente.

A continuación, se desglosan las **reclamaciones** por tipo y centro:

Reclamaciones	2021
Oficiales a sanidad	79
Modelo CEMTRO	156
Total	235

Reclamaciones a sanidad 2021	
Montecarmelo	2
CEMTRO II	7
CEMTRO I	70
Total	79

Reclamaciones modelo CEMTRO 2021	
Montecarmelo	10
CEMTRO II	48
CEMTRO I	98
Total	156

Las demandas de pacientes no se gestionan directamente desde Clínica CEMTRO, es la compañía aseguradora de Responsabilidad Civil la que se encarga de realizar los trámites oportunos.

Durante el año 2021 no ha habido ninguna demanda por parte de pacientes.

Medidas de seguridad y salud del paciente

Todas las actividades se realizarán respetando la intimidad, el honor, la imagen, el secreto de las comunicaciones y demás derechos fundamentales. Por ello, es muy importante que todos los departamentos y colaboradores conozcan la regulación y procedimientos corporativos en materia de confidencialidad e intimidad.

Todos los miembros del personal están sometidos a un estricto deber de secreto en relación a toda información

corporativa o conocida con ocasión de las relaciones con la empresa. Entre las obligaciones de los empleados está incluso el no revelar información de un servicio a otro miembro del personal que no esté interviniendo y no tenga acceso al mismo. El secreto incluye no revelar información a los familiares y amigos, por muy allegados que sean.

Toda la información que se conozca con ocasión de la colaboración o prestación de servicios para CLÍNICA CEMTRO, con independencia de su fuente tiene el carácter de confidencial y su uso se limita al ámbito profesional. Quienes por razón de su cargo en la empresa tienen acceso a datos personales, de clientes, de personal de la empresa, de proveedores o de cualquier otra persona, tienen la obligación de tratarlos con la máxima confidencialidad, cumpliendo las leyes, y normas establecidas al respecto.

Entre estas leyes se encuentran el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la ley de protección de datos de carácter personal (LOPD) y las disposiciones que la desarrollan; la ley de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; y la regulación del código penal en esta materia. No obstante, la empresa además de cumplir con las exigencias de estas leyes también desarrolla sus propias normas y protocolos con el fin de alcanzar una mayor seguridad de la información.

El deber de confidencialidad y secreto incluye no sólo la información de las personas físicas, sino también de las personas jurídicas e incluso de las entidades y colectividades sin personalidad jurídica. Así como cualquier dato relacionado con los proyectos de CLÍNICA CEMTRO.

El deber de confidencialidad y secreto tiene carácter indefinido, en el sentido de que permanece incluso des-

pués de que haya terminado la relación entre el miembro del personal y la empresa.

Desarrollo de productos específicos

• **Videoconsultas:** En el año 2020 y como consecuencia de la pandemia, Clínica CEMTRO, pone en marcha la realización de VIDEOCONSULTAS. Inicialmente se utilizan plataformas de libre acceso (WhatsApp, Teams, Zoom, etc.) pero posteriormente se desarrolla un sistema por el que se pueden realizar Videoconsultas directamente desde la historia clínica del paciente.

Pese a ser un sistema con pocos requerimientos para el paciente (solo precisan tener correo electrónico y un acceso a internet), los fallos recurrentes por citación, conexión, etc. han provocado el casi nulo uso por parte de los profesionales. Les resulta más fácil realizar una llamada telefónica, o utilizar las plataformas ya existentes.

Durante el año 2021 se realizaron **65 VIDEOCONSULTAS**, la mayoría de ellas por parte de la especialidad de Pediatría, seguida de Medicina Interna.

Además, se realizaron 10.629 Teleconsultas (consultas telefónicas o por otras plataformas) y 2.605 telerrevisiones.

• **Kioscos:** En diciembre de 2020 se pone en marcha es uso de kioscos para realizar la admisión de los pacientes a las consultas. Cuentan con el inconveniente de que no todas las aseguradoras permiten este método de admisión, inicialmente sólo se habilita para el registro de consultas externas, y es válido tan sólo para pacientes ya registrados en nuestro sistema (no para pacientes nuevos).

Durante el año 2021 se registran 15.378 intentos de realizar la admisión a través del kiosco, realizándose de forma exitosa **4.338 AUTOADMISIONES**.

• **Segunda Opinión Online:** Comenzamos a realizar Consultas de Segunda Opinión Online en el año 2018, experimentan un fuerte crecimiento en el año 2019, y sufren el parón de la pandemia en el año 2020.

Durante el año 2021 se realizan **257 consultas de Segunda Opinión Online**, siendo el 97% para la especialidad de traumatología, y residual el número de las realizadas a urología o cirugía vascular.



8.3 Accionistas

Clínica CEMTRO se comunica con sus accionistas a través de correo electrónico o correo ordinario certificado, utilizando como medio Dirección General/ Gerencia.

Se celebran de forma ordinaria un Consejo de Administración y una Junta de Accionistas dentro los plazos establecidos por la ley vigente. Durante el año 2021 fueron de forma presencial, adoptando todas las medidas que garantizaran la seguridad y salud de los presentes.

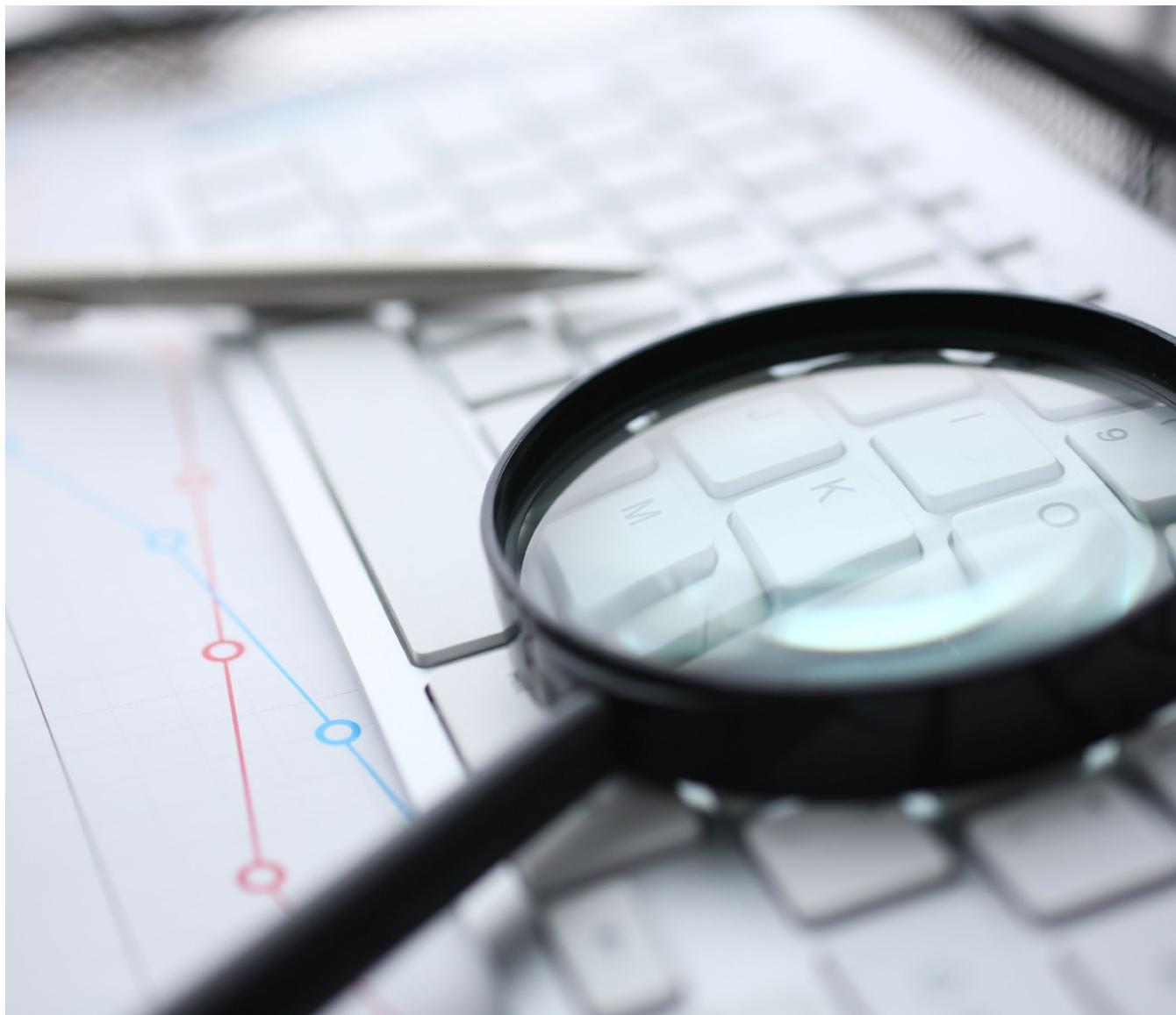


8.4 Información Fiscal

El grupo no ha recibido subvenciones ni ayudas públicas durante el año 2021.

España	
Beneficios Antes de Impuestos	3.615.301,07
Impuesto sobre beneficios	-578.298,24
Resultado del ejercicio 2021	3.037.002,83

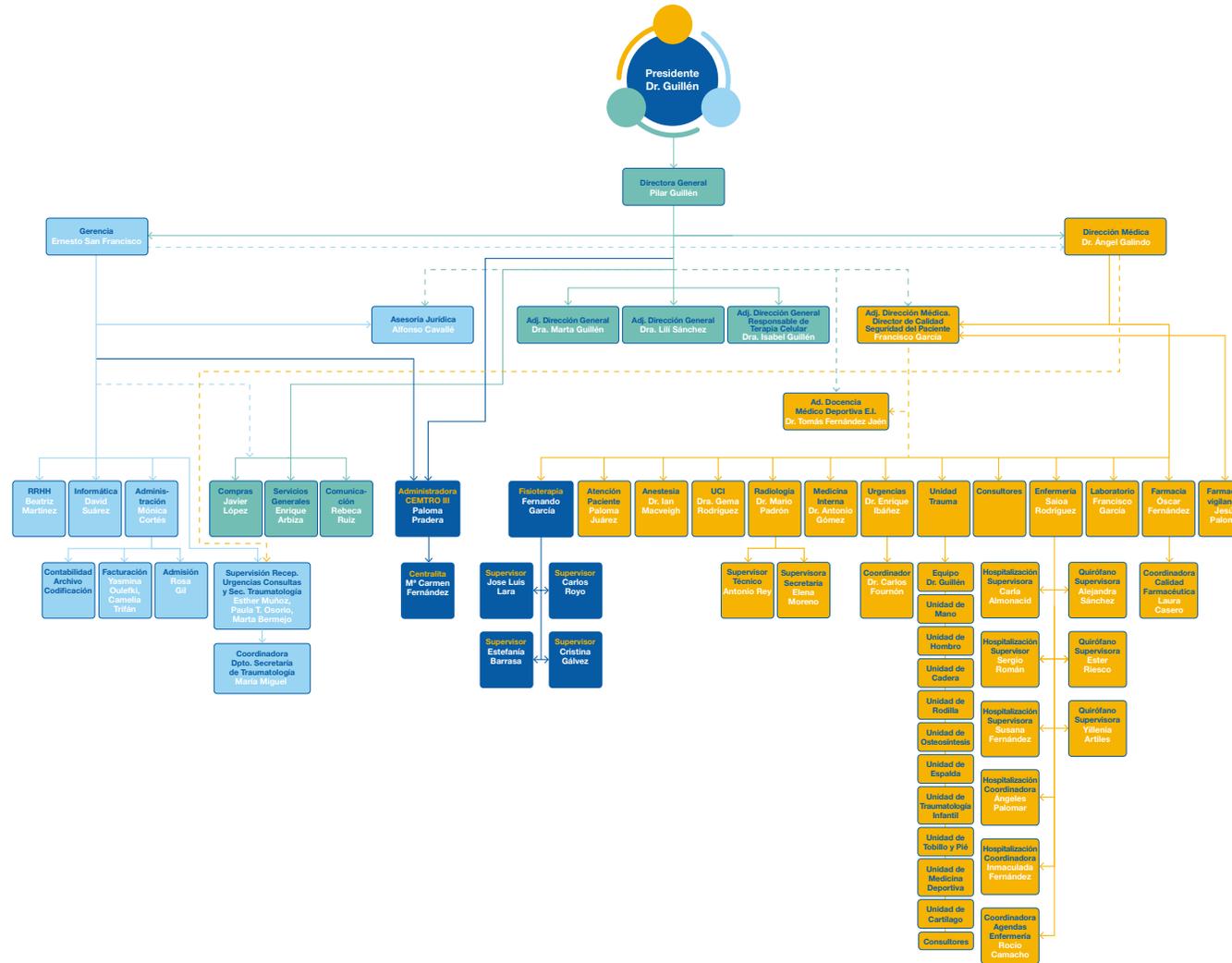
El gasto de impuesto sobre beneficios del año 2020 pagado en el 2021 asciende a 285.013,70 euros.



Anexos



Anexo I: Organigrama



Anexo II: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2. MODELO DE NEGOCIO ANEXO I	GRI 102-2 GRI 102-7 GRI 102-9	
Mercados en los que opera	2. MODELO DE NEGOCIO	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6	
Objetivos y estrategias de la organización	2.4. Objetivos y estrategias	GRI 102-14	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2.5. Factores y tendencias	GRI 102-14 GRI 102-15	
Marco de reporting utilizado	1. OBJETO DEL INFORME	GRI 102-54	
Principio de materialidad	1.1. Análisis de materialidad	GRI 102-46 GRI 102-47	
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 102-15 GRI 103-2	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 102-15	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 103	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 103	
Aplicación del principio de precaución	4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 102-11	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 103	
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	4.1 Contaminación	GRI 103	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos	GRI 103 GRI 306-3 (Versión GRI 2020)	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	GRI 103	Indicador no relevante / no material por la actividad de la organización

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	4.3. Uso sostenible de los recursos: Consumo de agua de CEMTRO	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.3. Uso sostenible de los recursos: Consumo de materias primas	GRI 301-1	Indicador no relevante / no material por la actividad de la organización
Consumo, directo e indirecto, de energía	4.3. Uso sostenible de los recursos: Consumo directo e indirecto de energía	GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	4.3. Uso sostenible de los recursos: Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 103	
Uso de energías renovables	4.3. Uso sostenible de los recursos	GRI 302-1	
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	4.4. Cambio Climático	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.4. Cambio Climático	GRI 103	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	4.4. Cambio Climático	GRI 103	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	4.5. Protección de la Biodiversidad	GRI 304-3	Indicador no relevante / no material por la actividad de la organización
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	4.5. Protección de la Biodiversidad	GRI 103	Indicador no relevante / no material por la actividad de la organización
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A PERSONAL 5.1. Gestión de Recursos Humanos	GRI 103-2	
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	5.2. Generación de empleo	GRI 102-8 GRI 405-1	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	5.2. Generación de empleo	GRI 102-8	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.2. Generación de empleo	GRI 103 GRI 401-1	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	5.2. Generación de empleo	GRI 405-1	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	5.2. Generación de empleo	GRI 405-2	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	5.2. Generación de empleo	GRI 103 GRI 405-2	
Implantación de políticas de desconexión laboral	5.2. Generación de empleo	GRI 103	
Número de empleados con discapacidad	5.6 Accesibilidad universal de las personas discapacidad	GRI 405-1	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	5.3. Organización de trabajo	GRI 103 GRI 401-3	
Número de horas de absentismo	5.7. Seguridad y Salud	GRI 103 GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	5.3. Organización de trabajo	GRI 103	
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.7. Seguridad y Salud	GRI 403-1 (Versión GRI 2018)	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	5.7. Seguridad y Salud	GRI 403-9 (Versión GRI 2018) GRI 403-10 (Versión GRI 2018)	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	5.4. Relaciones sociales	GRI 103	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.4. Relaciones sociales	GRI 102-41	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	5.4. Relaciones sociales	GRI 403-4	
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.5. Formación	GRI 103	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	5.5. Formación	GRI 404-1	
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.6. Accesibilidad universal de las personas discapacidad	GRI 103	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	5.8. Igualdad	GRI 103	
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	5.8. Igualdad 6.2. Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual	GRI 103	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	5.8. Igualdad	GRI 103	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 103-2	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 102-16 GRI 102-17	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	6.2. Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual	GRI 406-1 GRI 419-1	
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 5.8. Igualdad	GRI 103	
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 103-2	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 102-16 GRI 102-17	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 102-16 GRI 102-17	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	GRI 103-2	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		-	Indicador no relevante / no material
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	-	GRI 103	Indicador no relevante / no material
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	-	GRI 103	Indicador no relevante / no material
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	-	GRI 103	Indicador no relevante / no material
Acciones de asociación o patrocinio	-	GRI 103	Indicador no relevante / no material
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	8.1. Gestión de subcontratas y proveedores	GRI 103	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	8.1. Gestión de subcontratas y proveedores	GRI 103	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	8.1. Gestión de subcontratas y proveedores	GRI 414-2	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	8.2. Clientes/ Pacientes. Medidas de seguridad y salud del paciente	GRI 103	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	8.2. Clientes/ Pacientes. Sistema de reclamaciones	GRI 103	
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	8.4. Información Fiscal	207-4 (Versión GRI 2019)	
Los impuestos sobre beneficios pagados	8.4. Información Fiscal	207-4 (Versión GRI 2019)	
Las subvenciones públicas recibidas	8.4. Información Fiscal	GRI 201-4	